

**О ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ
В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА СТРОИТЕЛЬНОГО СЕКТОРА**

Хивинцева А.А.

*магистрант, ФГБОУ ВО «Оренбургский государственный университет»,
Оренбург, Россия*

Аннотация

Развитие методов мотивации олицетворяется, в нашем представлении, развитием от самых простых форм жесткого принуждения к труду к простым и прагматичным теориям мотивации, а уже от них к настоящим методам мотивации труда, учитывающим: социально-психологическое состояние человека; его трудовую компетентность, статусность и социальное положение.

Ключевые слова: теория мотивации, содержательные и процессуальные теории мотивации, факторы мотивации, механизм мотивации персонала.

**ABOUT THE THEORY OF MOTIVATION
IN THE CONDITIONS OF CRISIS OF CONSTRUCTION SECTOR**

Hivintseva A. A.

*undergraduate, "The Orenburg state university",
Orenburg, Russia*

Summary

Development of methods of motivation is represented, in our representation, by development from the simplest forms of rigid coercion to work to simple and pragmatic theories of motivation, and already from them to the real methods of motivation of work considering: social psychological state of the person; his labor competence and social position.

Keywords: theory of motivation, substantial and procedural theories of motivation, motivation factors, mechanism of motivation of personnel.

Самый известный нам, с древних пор, способ влияния на работников с целью побудить их выполнить определенную работу, метод «кнута и пряника»,

достаточно вспомнить строительство пирамид в Египте, Великой Китайской стены, Николаевской железной дороги и т.п. Вероятность использования данного метода, объясняется низкими экономическими и/или социальными условиями жизни работников, отсутствием у них правовой защищенности, неконкурентной позиции на рынке труда.

В процессе развития промышленного рынка, возникшие улучшения быта людей, так называемый «пряник», не приводил к эффективным результатам труда, т.е. мотивации не всегда пропорциональна размеру финансового вознаграждения за произведенную работу, в этой связи руководители различных предприятий стремятся вести поиск новых решений проблемам мотивации. В первой половине 20-го века «теория бессознательного и подсознательного поведения» З. Фрейда уже увидела свет, но управленцы того времени не сразу обратили внимание на его труд посвященный рациональности поступков людей.

В 40-ых годах 20-го века стала развиваться новая теория «человеческих отношений», ее основоположник Э. Мэйо первым заметил закономерность того, что четко разработанные рабочие операции и хорошая заработная плата не всегда ведут к повышению производительности труда и эффективности деятельности. Данный ученый отмечал, что в психологии человека имеется некая нелогичность поведения [1].

Теории мотивации можно разделить на две группы:

1) Содержательные теории мотивации, основывающиеся на идентификации внутренних побуждений личности и потребностей, которые заставляют людей действовать, так или иначе.

2) Процессуальные теории мотивации основываются в первую очередь на поведении людей с учетом их восприятия и познания [3].

Таким образом, содержательные теории занимаются выяснением того, что внутри человека или рабочей среде побуждает к данному поведению. Процессуальные теории описывают процесс мотивации внешнего пространства.

Хотя содержательные и процессуальные теории мотивации расходятся по ряду вопросов, они не являются взаимоисключающими и не всегда взаимозаменяющие друг друга. Однако согласованной всеобъемлющей теории мотивации пока не существует, поэтому важно изучение различных теорий мотивации применительно к разным отраслям деятельности, т.к. от рода деятельности, статуса, социального положения, стабильности (благополучия) зависят мотивационные составляющие.

Содержательные теории мотивации стараются определить потребности людей, побуждающие их к действию, особенно при определении объемов и содержания работ. Рассмотрим в краткой форме теории и взгляды 2-х основных ученых, работы которых имели наибольшее значение для современных концепций мотивации – это теория иерархий потребностей Абрахама Маслоу и мотивационно – гигиеническая (двухфакторная) Ф. Герцберга. Что касается теории К. Альдерферу и М. Маклелланда, то они лишь непосредственно коррелируют с теорией Маслоу и дополняют ее. Например, К. Альдерфер ввел 3 группы потребностей роста, связей и существования, а М. Маклелланд – понятиями потребностей достижения, властвования и соучастия.

Двухфакторная (мотивационно-гигиеническая) теория Ф. Герцберга. Он предложил во второй половине 50-х годов XX века модель мотивации, выделив две группы факторов [2]:

Факторы здоровой окружающей среды (гигиенические): нормальные условия труда; достаточная заработная плата; политика фирмы и администрации; межличностные отношения с непосредственным руководителем, коллегами и подчиненными; степень непосредственного контроля за работой.

Факторы мотивации (мотиваторы): успех, продвижение по службе; признание и одобрение результатов работы; высокая степень ответственности за выполняемое дело; возможности творческого и делового роста (рисунок 1).



Рис. 1 – Схема механизма мотивации персонала на предприятии

Содержательные теории не могут учитывать индивидуальные особенности сотрудника, его прошлый опыт, а также вероятностного характера процесса мотивации. Именно эти недостатки попытались избежать авторы процессуальных теорий мотиваций.

При рассмотрении процессуальных теорий можем наблюдать то, как сотрудник распределяет усилия для достижения конкретных целей и как выбирает конкретный вид поведения. Они не оспаривают существование потребностей, но считают, что поведение людей определяется не только ими, а еще и восприятием и ожиданиями, связанными с данной ситуацией и возможными последствиями выбранного человеком типа поведения. [4]

Сегодня самыми известными трудами в области процессуальных теорий мотивации людей являются работы: теория ожиданий В. Врума; теория справедливости Адамса; модель Портера – Портера – Лоулера; теория Синнера; теория Локка.

Исходя из выше сказанного, можно сделать вывод, что поведение и мотивация работников, занятых на всех уровнях производственных предприятий, рассматривается не только в рамках теории изучения других людей, но и с познавательной позицией процессов человеческой психики, которая сегодня вышла на первое место в изучении теории мотивации.

Анализируя работников занятых в строительном секторе экономики, можно свидетельствовать о том, что все теории и мнения сходятся в следующем:

- все потребности сотрудников предприятий, можно разделить на: первичные, биологического характера; второстепенные - общественного, духовного характера;

- при условии неисполнении хотя бы одного критерия из первичных потребностей, работник перестает развиваться, не переходит на новый уровень потребностей. Иными словами, не имея еды, теплого крова, и не чувствуя себя в безопасности, человек не может думать о своем духовном или профессиональном развитии.

- умело управляя методами мотивации, можно значительно повысить инициативу сотрудника и качество его труда, что даст им реальные возможности для творческой реализации своих знаний, умений (компетенций), а в коллективе создается благоприятная атмосфера.

Учитывая всё это, можно сделать вывод о том, что умелая мотивация работника просто необходима для развития и функционирования организации и повышения эффективности труда ее сотрудников, особенно в условиях кризиса.

Библиографический список:

1. Гроув, Э.С. Высокоэффективный менеджмент/ Эндрю С. Гроув. М. :Филинь, 2014. – 278 с.

2. Кибанова, А.Я. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА – № 1, 2015. – 638 с., с.124

3. Степанова, Я.С. Стимулирование персонала на разных уровнях управления организацией / Я. Степанова // Финансовый менеджмент. – 2014. – № 1. – С. 59 – 63.

4. Тимофеев, Д.Н. О региональном рынке труда как регуляторе спроса и предложения рабочей силы //Тимофеев Д.Н.// Репутациология. 2011. № 5-6. С. 101-103.