

УДК 331.1

ПОНЯТИЕ И ВИДЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Трусов А.В.

магистрант 3 курса

ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет»

Москва, Россия

Аннотация: В настоящее время существуют различные виды мотивации труда персонала, и их воздействие на результат также разные. Но на данный момент нет универсального метода, который применительно к разным компаниям и людям оказывал бы одинаковый эффект на активность персонала. Проблемы качественного формирования и развития систем мотивации труда различных субъектов хозяйствования нуждаются в новом теоретическом осмыслении применительно к современным условиям цифровизации экономики, что свидетельствуют об актуальности темы исследования.

Основной целью написания статьи стало комплексное изучение теоретических основ формирования и совершенствования системы мотивации персонала предприятий. Научную ценность имеет определение специфических характеристик категории «мотивация», выраженное с сформулированным автором определении исследуемого понятия. Также немаловажное значение имеет систематизация семантического и сущностного наполнения данной экономической категории.

Ключевые слова: мотивация, виды мотивации, мотивация персонала

CONCEPTS AND TYPES OF PERSONNEL MOTIVATION

Trusov A. V.

undergraduate of 3 course

Russian State Social University

Moscow, Russia

Annotation: Currently, there are various types of motivation of staff, and their impact on the result is also different. But at the moment there is no universal method that with reference to different companies and people would have the same effect on the activity of the staff. The problems of the qualitative formation and development of the labor motivation systems of various business entities need a new theoretical understanding in relation to the modern conditions of digitalization of the economy, which indicate the relevance of the research topic.

The main purpose of writing the article was a comprehensive study of the theoretical foundations of the formation and improvement of the personnel motivation system of enterprises. The scientific value has the definition of specific characteristics of the category “motivation”, expressed with the definition of the investigated concept formulated by the author. Also important is the systematization of the semantic and essential content of this economic category.

Keywords: motivation, types of motivation, staff motivation

Мотивация – это достаточно сложный процесс побуждения человека к действию, который управляет поведением человека, задает его направленность и ориентирован на достижение определенных целей.

В современной научной литературе по менеджменту экономическая категория «мотивация» каждым автором трактуется по-разному. Таким образом, современный взгляд на данное понятие достаточно многогранен. Основные определения понятия «мотивации», используемые современными российскими исследователями в отечественной литературе, представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Понятие «мотивация» в трудах современных российских и зарубежных исследователей

№ п/п	Автор определения	Определение
1	М. Альберт, Ф. Хедоури	Мотивация – «процесс стимулирования себя и других на деятельность, направленный на достижение индивидуальных и общих целей организации» [1]
2	В.А. Дятлов, А.Я. Кибанов	Мотивация – «стремление работника удовлетворить свои потребности посредством трудовой деятельности» [2]
3	В.И. Подлесных	Мотивация – «процесс активизации работы людей и побуждения их к эффективному труду для достижения целей организации как средства удовлетворения их собственного желания» [8]
4	Н.А. Соломатина, З.А. Нагимова	Мотивация – «внутренне состояние человека, составная часть характера, связанная с его интересами и определяющая его поведение в организации» [9]
5	Э.А. Уткин	Мотивация – «выбор человека того или иного поведения, определяемого комплексом внешних и внутренних факторов» [10]

Не смотря не то, что у современных авторов отсутствует единое определение понятия «мотивация труда» и каждый имеет свое видение и трактовку, все определения имеют общую черту – мотивация выступает как побуждение человека к деятельности. Таким образом, под понятием «мотивация» понимается процесс, направленный на формирование мотива у работника путем применения различных видов стимулов, с помощью которых достигаются цели организации.

Целью любого мотивационного процесса является «формирование и реализация комплекса условий, побуждающих человека к трудовой деятельности, направленной на достижение цели с максимальным эффектом и отдачей» [3].

Основными характеристиками мотивационного процесса являются его цели, потребности и мотивы. Как они индивидуальны для каждого человека, так и для каждого сотрудника они не похожи друг на друга. В связи с этим каждый менеджер должен уметь находить и использовать мотивы своих сотрудников.

Цель - это «результат деятельности человека, к которому он стремится

в своей работе» [11].

Потребность - это возникающее в ходе жизнедеятельности человека состояние, при котором испытывается чувство недостаточности чего-либо, необходимости чего-либо для существования человека. У каждого человека это состояние проявляется по-разному, и каждый удовлетворяет свои потребности по-своему. Потребности могут возникать как осознанно, так и неосознанно. Но не все потребности подвержены осознанию, вследствие чего они не могут быть устранены. Зачастую потребности могут повторяться, при этом их степень воздействия на человека будет меняться. Потребности человека достаточно изменчивы, поэтому ожидать положительного эффекта повторно от одного успешно сработавшего метода не всегда будет верным.

В ходе своей трудовой деятельности сотрудники организации стремятся к удовлетворению имеющихся у них потребностей. Для большинства из них работа выступает в качестве способа получения денег, с помощью которых они уже удовлетворяют имеющиеся у них потребности (оплата жилья, одежды, питания и др.). Также работа влияет и на социальный уровень человека в обществе, его развитие и социальный статус.

Если рассматривать мотивацию как процесс, то можно представить ее в виде шести основных, следующих последовательно одна за другой, стадий (рисунок 1).



Рисунок 1 - Мотивационный процесс

(Источник: составлено автором с использованием материалов
Е.И. Макриновой [6])

Значительное влияние на мотивационный процесс каждого конкретного человека оказывает:

- различие мотивационных структур людей;
- уровень влияния одних и тех же стимулов;
- уровень воздействия одних мотивов на другие.

Таким образом, степень удовлетворения потребностей у одного человека может быть выше, чем у другого, а, следовательно, и результат от их достижения разный [4]. Вследствие чего при рассмотрении основных проблем трудовой мотивации сотрудников организации требуется учет следующих основных групп факторов, оказывающих на нее воздействие:

1. индивидуальные характеристики сотрудников (пол, возраст, образование, стаж и т.д.);
2. характеристики выполняемой работы (сложность,

ответственность, самостоятельность и т.д.);

3. характеристики выполняемой ситуации (организационный контекст, непосредственное рабочее окружение).

Таким образом, каждый человек обладает определенной специфической для него структурой трудовой мотивации, которая напрямую зависит от его индивидуальных особенностей, опыта, характера усвоенных трудовых норм и ценностей. Знание факторов мотивации персонала является основополагающим для каждого руководителя, так как именно соотношение внутренних и внешних факторов мотивации является основой для сопоставления интересов сотрудника и компании и разработки системы мотивации для него.

В соответствии с этими факторами выделяют внешнюю и внутреннюю мотивацию.

1) Внешняя мотивация - обусловлена внешними обстоятельствами. Данный вид мотивации представляет собой самый высокий стимул, направляющий человека на выполнение трудовой деятельности с наибольшей отдачей. Человек, имеющий высокий уровень внутренней мотивации, ставит перед собой задачу максимально использовать свой потенциал с последующим повышением профессионализма и совершенствования своих знаний и квалификации.

2) Внутренняя мотивация сотрудников сочетает трудовую деятельность и личную заинтересованность от своей работе, с пониманием значимости производимой работы, отсутствием ограничений в своих действиях и возможностью применить свои знания и опыт на практике.

В отличие от внутренней внешняя мотивация основана на оплате труда, социальных гарантиях, перспективах карьерного роста, похвалой руководства и прочее. Внешняя мотивация более действенна, но менее длительна [5].

Понятие «мотивация» является весьма сложным и важным фактором, Вектор экономики | www.vectoreconomy.ru | СМИ Эл № ФС 77-66790, ISSN 2500-3666

влияющим на производительность труда. Мотивация определяет основу потенциала сотрудников любого предприятия и совокупность свойств, непосредственно влияющих на трудовую деятельность. Очевидно, что существует связь между мотивацией персонала предприятия и результативностью работы сотрудников, поэтому эффективная трудовая деятельность возможна лишь при построении оптимальной системы мотивации труда.

Библиографический список:

1. Альберт, М. Основы менеджмента / М. Альберт, Ф. Хедоури // Пер. с английского. - М.: Дело, 2008. – 318 с.
2. Дятлов, В.А. Экономика труда / В.А. Дятлов, А.Я. Кибанов. – М.: Приор, 2012. – 315 с.
3. Ефимова, О.В. Финансовый анализ // Бухгалтерский учет М – Москва.: 2012. – 412 с.
4. Журавлев, П. В. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера. – М.: Экзамен, 2012. – 576 с.
5. Кику, Т.Ю. Содержание и структура категории "мотивация труда" в трактовках различных исследователей // Экономика устойчивого развития. – 2012. – № 11. – С. 143-150.
6. Макринова, Е.И. Мотивационная составляющая в процессах регулирования трудового поведения и управления эффективностью труда / Е.И. Макринова, В.В. Григорьева // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2014. - № 3 (51). – С. 208-218.
7. Маматкулов, А.А. Мотивация труда персонала для развития стратегических целей банка / А.А. Маматкулов, Б.Р. Мирзоев // Вестник университета (Российско-Таджикский (Славянский) университет). – 2016. – Т. 1. - № 4 (56). – С. 102-105.

8. Подлесных, В.И. Менеджмент: учебное пособие для ВУЗов. – СПб: изд. Дом «Бизнес пресса». – 2014. – 211 с.
9. Соломатина, Н.А. Управление организацией / Н.А. Соломатина, З.А. Нагимова. - М: ООО «Вершина», 2011. – 219 с.
10. Уткин, Э.А. Мотивационный менеджмент. - М.: Приор, 2013. – 287 с.
11. Виды и формы мотивационного воздействия на персонал. [Электронный ресурс] — Режим доступа: <http://www.managersystem.ru/geds-564-2.html>

Оригинальность 70%