

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА**Шубная Е. В., Сукова Н. В.**

Акцентируется внимание на эффективной системе мотивации персонала как на одном из главных факторов, обеспечивающих успешное развитие организации. Раскрыты основные научные подходы к определению сущности понятий «мотив» и «стимул». Установлено, что главным соединительным звеном между потребностью и стимулом является мотив. Изучена трансформация взглядов на сущность мотивации. Рассмотрена эволюция теории мотивации. Охарактеризованы организационно-административные, экономические и социально-психологические методы мотивации. Определена роль властной мотивации в процессе управления. Обоснована необходимость комплексного использования различных методов мотивации. Обобщены мотивационные теории. Сформулирован ряд правил осуществления эффективной мотивации работников.

Акцентується увага на ефективній системі мотивації персоналу як на одному з головних чинників, що забезпечують успішний розвиток організації. Розкриті основні наукові підходи до визначення сутності понять «мотив» і «стимул». Встановлено, що головною сполучною ланкою між потребою і стимулом є мотив. Вивчена трансформація поглядів на сутність мотивації. Розглянута еволюція теорії мотивації. Охарактеризовані організаційно-адміністративні, економічні та соціально-психологічні методи мотивації. Визначена роль владної мотивації в процесі управління. Обґрунтовано необхідність комплексного використання різних методів мотивації. Узагальнені мотиваційні теорії. Сформульовано ряд правил здійснення ефективної мотивації працівників.

Attention is in-process accented on the effective system of motivation of personnel as on one of main factors providing successful development of organization. The basic scientific going is exposed near determination of essence of concepts "reason" and "stimulus". It is set that a main connecting link between a necessity and stimulus is reason. Transformation of looks is studied to essence of motivation. The evolution of theory of motivation is considered. The organizationally-administrative, economic and socially-psychological methods of motivation are described. The role of imperious motivation is certain in the process of management. The necessity of the complex use of different methods of motivation is reasonable. Motivational theories are generalized. The row of rules of realization of effective motivation of workers is set forth.

Шубная Е. В.

канд. экон. наук, ст. преп. каф. «Менеджмент» ДГМА
lenashubna@mail.ru

Сукова Н. В.

студент ДГМА
sukova.natalya@mail.ru

ДГМА – Донбасская государственная машиностроительная академия, г. Краматорск.

УДК 331.101.3.

Шубная Е. В., Сукова Н. В.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

Одним из главных факторов, обеспечивающих успешное развитие организации, является эффективная система мотивации персонала. Рациональная мотивация персонала способствует достижению более высоких показателей и результатов труда, а изменение отношения работников к труду увеличивает общую прибыльность и конкурентоспособность предприятия, сохранение и повышение которой в рыночных условиях является первоочередной задачей.

Проблемам мотивации труда посвящено много научных трудов ученых и практиков. Методологические принципы зарождения и развития мотивационных теорий нашли свое отображение в работах таких зарубежных и отечественных ученых как: В. Врум [1], С. Шапиро [2], О. Виханский [3], Е. Маслоу [4], В. Травин [5], В. Федосеев [6], В. Савельева, А. Еськов [7], С. Каверин [8], Е. Ильин [9] и многих других. Несмотря на достаточно глубокую проработанность данной проблематики, в современных рыночных условиях многие теоретические и практические вопросы мотивации труда требуют переосмысления, дальнейшего анализа и совершенствования.

Целью работы является исследование теоретических аспектов мотивации труда персонала.

Говоря о мотивации персонала, в первую очередь стоит обратить внимание на факторы, побуждающие человека к действиям. К таким факторам относятся мотив и стимул. В экономической литературе эти два понятия нередко употребляются как тождественные. Мы придерживаемся мнения, что, несмотря на близость и сопоставимость понятий мотива и стимула, существует необходимость различать их. С целью определения различий между этими двумя категориями, рассмотрим их некоторые трактовки (см. табл. 1).

Таблица 1

Определение понятий «мотив» и «стимул»

Автор	Мотив	Стимул
С. Б. Каверин	– внутреннее обоснование личностью своего поведения и осознанное отношение к нему, которое предполагает готовность к определенным социальным действиям [8, с. 176]	– сила, оказывающая внешнее воздействие на человека с целью побудить его к определенному трудовому поведению [8, с. 176]
И. В. Лехин, Ф. Н. Петров	– внутренние ощущения человека, побуждающие его к действию [10]	– внешнее побуждение к действию, толчок, побудительная причина [10]
С. А. Шапиро	– осознанное побуждение к достижению конкретной цели, понимаемое индивидом как личностная необходимость [2, с. 7]	– воздействие на работника извне с целью побуждения его к эффективной деятельности [2, с. 134].
О. С. Виханский	– идеальный образ во внутреннем плане сознания человека [3, с. 178]	– рычаг воздействия или носителей «раздражения», вызывающих действие определенных мотивов [3, с. 178]

Таким образом, приходим к выводу, что мотив является главным соединительным звеном между потребностью и стимулом. Для возникновения этой связи стимул должен быть более или менее осознан и принят работником. Когда стимулы проходят через психологию и сознание людей и преобразуются ими, они становятся внутренними побудительными причинами или мотивами поведения работника [6, с. 205].

Одно из центральных мест в системе управления любым социально-экономическим объектом занимает мотивация. Общеизвестно, что понимание сущности исследуемого явления требует изучения истории его возникновения и эволюции связанных с ним идей. В табл. 2 рассмотрим понятие мотивации и изучим трансформацию взглядов на его сущность.

Таблица 2

Эволюция теории мотивации

Научный деятель	Вклад в теорию мотивации
А. Смит	В труде «Исследование о природе и причинах богатства народов», изданном в 1775 году, рассуждая о влиянии заработной платы на производительность труда, впервые высказал мнение, что для успешного труда нужен лишь хороший «пряник».
Ф. У. Тейлор	Получил признание, как родоначальник научного управления предприятием. Является автором труда «Принципы научного менеджмента», традиционно считающейся началом признания управления наукой и самостоятельной областью исследования.
Г. Ганнт	Считал, что усовершенствовать механизмы функционирования предприятий можно путем обновления систем формирования задач и распределения поощрений и премий.
М. П. Фоллетт	В своей книге «Новое государство», опубликованной в 1920 году, выдвинула идею гармонии труда и капитала, которая могла быть достигнута при правильной мотивации и учете интересов всех заинтересованных сторон
Э. Мэйо	В 1946. г в книге «Проблемы человека в индустриальном обществе», сформулировал ряд положений о влиянии социального взаимодействия и группового поведения на производительность индивидуального труда
В. Врум	В 1964 г. в своей книге «Работа и мотивация» сформулировал мотивационную теорию ожиданий, согласно которой ожидание вознаграждения активизирует поведение, и именно осознаваемое вознаграждение, которое связывается с результатом каждого этапа действий, придает поведению определенную направленность [1, стр. 247]
В. И. Герчиков	Рассматривает мотивацию как основной компонент самосознания работника, определяющий его отношение и поведение в труде, его реакции на конкретные условия работы
А. И. Турчинов	Сформулировал понятие мотивации как процесса побуждения человека при помощи внутриличностных и внешних факторов к определенной деятельности, направленной на достижение индивидуальных и общих целей [12, с. 190]
В. Н. Федосеев	Рассматривает мотивацию как совокупность внутренних и внешних движущих сил (мотивов), побуждающих человека к деятельности для достижения поставленных действий [6, с. 372]
Поршнев. А.Г.	Является автором книги «Управление организацией», в которой под стимулированием персонала предлагает понимать совокупность требований и соответствующую им систему поощрений и наказаний [13, с. 239]
В. В. Травин, В. А. Дятлов	Считают, что стимулирование – это применение по отношению к человеку стимулов для воздействия на его усилия, старания, целеустремленность в деле решения задач, стоящих перед организацией и включения соответственных мотивов [5]
О. С. Виханский	Полагает, что под мотивацией следует понимать процесс создания таких условий, при которых происходит достижение работником собственных целей, удовлетворение собственных потребностей при одновременном достижении целей организации [3, с. 144]
Н. А. Ефанова	Сущность мотивации видит в побуждении к деятельности совокупностью различных мотивов

Методы стимулирования персонала могут быть самыми разнообразными и зависят от проработанности системы стимулирования на предприятии, общей системы управления и особенностей деятельности самого предприятия.

Как утверждал Е. В. Маслов в своем труде «Управление персоналом предприятия» [4] и Е. П. Ильин в своей работе «Мотивация и мотивы» [9], методы мотивации можно разделить на организационно-административные, экономические и социально-психологические.

Экономические методы управления обусловлены экономическими стимулами. Они предполагают материальную мотивацию, то есть ориентацию на выполнение определенных показателей или заданий, и осуществление после их выполнения экономического вознаграждения за результаты работы. Использование экономических методов связано с формированием плана работы, контролем за его осуществлением, а также экономическим стимулированием труда, то есть с рациональной системой оплаты труда, предусматривающей поощрение за определенное количество и качество труда, и применение санкций за несоответствующее его количество и недостаточное качество.

Организационно-административные методы, основаны на директивных указаниях. Эти методы базируются на властной мотивации, основанной на подчинении закону, правопорядку, старшему по должности и т. п., и опирающейся на возможность принуждения. Они охватывают организационное планирование, организационное нормирование, инструктаж, распорядительство и контроль. В управлении властная мотивация играет весьма существенную роль: она предполагает не только безусловное соблюдение законов и нормативных актов, принятых на государственном уровне, но и четкое определение прав и обязанностей руководителей и подчиненных, при которых исполнение распоряжения руководства обязательно для подчиненных. Властная мотивация создает необходимые условия для организации и взаимодействия, а сами организационно-распорядительные методы призваны обеспечить эффективную деятельность управления любого уровня на основе его научной организации [11].

Социально-психологические методы, применяемые с целью повышения социальной активности сотрудников. С помощью этих методов воздействуют преимущественно на сознание работников, на социальные, эстетические, религиозные и другие интересы людей и осуществляют социальное стимулирование трудовой деятельности. Данная группа методов включает в себя разнообразный арсенал способов и приемов, разработанных социологией, психологией и другими науками, изучающими человека. К числу этих методов относятся анкетирование, тестирование, опрос, интервью и т. п.

Мы согласны с мнением Маслова Е. В. и Ильина Е. П., однако считаем, что для эффективного управления целесообразно использовать комбинацию этих методов. Так, использование только властных и материальных мотиваций не позволяет мобилизовать творческую активность персонала на достижение целей организации. Для достижения максимальной эффективности необходимо применение духовной мотивации [4].

Если подводить итоги по каждой из теорий предложенных учеными можно прийти к общему выводу и сформулировать ряд правил осуществления эффективной мотивации работников. Остановимся на данных правилах более подробно.

1. Мотивирование только тогда приносит эффективные результаты, когда подчиненные ощущают признание своего вклада в результаты работы.

2. Неожиданные, непредсказуемые и нерегулярные поощрения мотивируют лучше, чем прогнозируемые, когда они практически становятся неизменной частью заработной платы.

3. Положительное подкрепление результативнее отрицательного.

4. Подкрепление должно быть безотлагательным, что выражается в незамедлительной и справедливой реакции на действия сотрудников. Они начинают осознавать, что их неординарные достижения не только замечаются, но и ощутимо вознаграждаются. Выполненную

работу и неожиданное вознаграждение не должен разделять слишком большой промежуток времени; чем больше временной интервал, тем меньше эффект. Однако поощрения руководителя должны, в конце концов, воплощаться в жизнь, а не оставаться в виде обещаний.

5. Сотрудников следует стимулировать по промежуточным достижениям, не дожидаясь завершения всей работы, так как большие успехи труднодостижимы и сравнительно редки.

6. Важно дать сотрудникам почувствовать себя уверенно, поскольку того требует внутренняя потребность в самоутверждении.

7. Как правило, крупные награды, редко кому достающиеся, вызывают зависть, а небольшие и частые – удовлетворение. Без серьезных оснований не следует постоянно выделять кого-либо из сотрудников, иной раз этого не следует делать ради сохранения коллектива.

ВЫВОДЫ

Ни одно предприятие не может быть успешным без должной поддержки со стороны собственного персонала, готовности его на самоотверженный труд. Вся деятельность человека обусловлена реально существующими потребностями и мотивами. Поэтому эта поддержка возможна лишь тогда, когда работа на предприятии отвечает потребностям и мотивам людей, согласовывается с их краткосрочными и долгосрочными планами.

Система управления предприятием станет эффективно функционировать только в том случае, если будет разработана эффективная модель мотивации, так как мотивация побуждает конкретного индивида и коллектив в целом к достижению личных и коллективных целей. Мотивационный механизм подразумевает использование не отдельных методов мотивации, а их системы.

Мотивировать персонал надо комплексно, используя различные виды поощрений: деньги, льготы, признание, создание здорового социального климата в коллективе, хороших условий труда. Таким образом, успех мотивации предопределяется комплексным подходом к ней, основанным на глубоком и всестороннем изучении положения дел в организации и мотивационной структуры поведения ее персонала.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Врум В. *Труд и мотивация* / В. Врум. – М. : Наука, 1964. – 455 с.
2. Шапиро С. А. *Мотивация и стимулирование персонала* / С. А. Шапиро. – М. : Гросс Медиа, 2005. – 224 с.
3. Виханский О. С. *Менеджмент : учебник* / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Гардарики, 2006. – 670 с.
4. Маслов Е. В. *Управление персоналом предприятия* / Е. В. Маслов. – М. : Инфра-М, 2004. – 350 с.
5. Травин В. В. *Менеджмент персонала предприятия : учеб.-практ. пос.* / В. В. Травин, В. А. Дятлов. – М. : Дело, 1998. – 272 с.
6. Федосеев В. Н. *Управление персоналом : учебное пособие* / В. Н. Федосеев. – М. : ИКЦ «МарТ» Ростов н/Д : Издательский центр «МарТ», 2006. – 528 с.
7. Савельева В. С. *Управление персоналом : учебное пособие* / В. С. Савельева, А. Л. Еськов. – Краматорск : ДГМА, 2004. – 384 с.
8. Каверин С. Б. *Мотивация труда* / С. Б. Каверин. – М. : Ин-т психологии РАИ, 1990. – 224 с.
9. Ильин Е. П. *Мотивация и мотивы : учеб. пособ. для вузов* / Е. П. Ильин. – СПб. и др. : Питер, 2000. – 508 с.
10. *Словарь иностранных слов / под ред. И. В. Лехина и проф. Ф. Н. Петрова.* – М., 1954. – 687 с.
11. Гапонова О. С. *Возможности использования системы грейдинга как метода мотивации персонала современной организации* / О. С. Гапонова // *Функционирование промышленных предприятий в условиях модернизации экономики / науч. ред.: Ю. И. Ефимычев.* – Н. Новгород : Международная Академия науки и практики организации производства – Нижегородское региональное отделение, 2011. – С. 202–217.
12. *Управление персоналом : учебник / под. общ. ред. А. И. Турчинова.* – М. : Изд-во РАГС, 2008. – 608 с.
13. Поршнев А. Г. *Управление организацией* / А. Г. Поршнев. – М. : ИНФРА - М, 2000. – 382 с.