

д-р экон. наук, профессор
С.В. Куприянов,
Я.А. Шпаченко
Белгородский государственный
технологический университет
им. В.Г. Шухова

СУЩНОСТЬ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЕЕ МЕСТО В МЕНЕДЖМЕНТЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ

В настоящее время организации столкнулись с множеством проблем, связанных с развитием общественных, экономических и политических отношений. Одной из самых сложных проблем управления организацией, является работа с персоналом, особенно создание мотивации труда работников организации. Данный аспект в кадровом менеджменте выступает сегодня как наиболее значимый потому, что понятие мотивации остается не определенным не только у менеджеров-практиков, но и у теоретиков менеджмента.

Впервые термин "мотивация" употребил в своей статье А. Шопенгауэр в статье «Четыре принципа достаточной причины» [3].

Сегодня же этот термин имеет довольно широкое распространение. Каждый ученый имеет свою трактовку этого понятия, но, в общем виде оно звучит следующим образом: «Мотивация – это деятельность, которая активизирует коллектив предприятия и каждого работающего и побуждает их эффективно трудиться для достижения общих целей» [5]. Иными словами, мотивация – это то, что побуждает человека на деятельность и движет его поступками.

Для того, чтобы человек своей деятельностью приносил пользу всему предприятию нужно хорошо понимать сущность мотивации. В основе человеческой деятельности лежат безграничные потребности, интересы, желания, ценностные ориентации, которые и составляют основу мотивации. Одну из важнейших ролей в мотивации имеет интерес – глубоко осознанная и воспринятая человеком потребность, обеспечивающая направленность личности на осознание и достижение определенных целей. Так же не малую роль в мотивации имеет вознаграждение за труд, но на первом месте, всё же, стоит мотив. Мотив – («motif» – побудительная причина, повод к тому или иному действию) – это совокупность психических движущих причин, обуславливающих поведение, действие и деятельность людей [2]. Стоит отметить, что у каждого человека понятие мотив имеет свое индивидуальное значение. Он зависит от множества факторов как внутренних, так и внешних. Мотив не существует индивидуально, он объ-

единяется с другими психологическими явлениями и вместе они образуют мотивацию труда.

В основе мотивации лежат индивидуальные человеческие потребности, удовлетворение которых является главной целью человека. Удовлетворяя одну потребность, у человека появляется другая более сложная в достижении и так до бесконечности.

Важно понять, что для человека цели всего предприятия не имеют никакого значения, до того момента, пока они не станут личными целями самого человека. Приобщением работника к целям организации должен заниматься высококвалифицированный менеджер, который должен уметь правильно определить рычаг воздействия на человека, чтобы тот в свою очередь стал как можно лучше выполнять свои обязанности. Если менеджеру не удастся найти подход к человеку, то предприятие понесет убытки, которые нужно будет восполнить, чтобы остаться на экономическом рынке.

Следует отметить, что мотивы человека имеют сложную структуру и подвержены частым изменениям, что для человека было важно вчера, сегодня может совершенно не иметь значения. Выбирая систему мотивации, мы не можем быть уверены в положительной реакции членов коллектива. Поэтому заранее спрогнозировать желаемый результат невозможно.

Так как мотивация является одной из функций управления, она имеет определенную систему стимулов, то есть, выполняя ту или иную работу, подчиненный знает заранее о положительных и отрицательных последствиях его работы с точки зрения удовлетворения потребностей. Поэтому, если руководитель грамотно изучит свой коллектив, то он сможет создать хорошую мотивационную структуру, и с ее помощью будет направлять коллектив в нужном направлении. Важно помнить, что хорошо составленная на бумаге или действующая в другой организации система мотивации, может не принести никакой пользы данному предприятию, это связано с индивидуальными человеческими факторами и психологией работников.

В своей деятельности организации встречаются с множеством проблем, такими как: текучесть кадров, халатное отношение к выполняемым обязанностям, низкий уровень образования работников, конфликтность и т.д. Если посмотреть на все эти проблемы, то можно уловить их крепкую связь с низким уровнем мотивации. Так халатное отношение работников к своим обязанностям, является следствием неправильно выбранной системы мотивации, ведь по сути, работнику не важен результат, достигаемый фирмой, его больше волнуют собственные проблемы. Из данной ситуации вытекает другая проблема, связанная с текучестью кадров и конфликтностью. Если у людей нет точек соприкосновения, то они действуют в раз-

ных направления и в итоге зарождаются конфликты и недопонимания среди работников, откуда вытекают сплетни и увольнения.

Мотивация, как процесс управления имеет несколько разных типов [1]:

- Первый тип это побудительный. Сущность данного типа состоит в том, что менеджер выбирает, какие мотивы в человеке должны быть вызваны к действию, чтобы с их помощью побудить человека к добросовестному выполнению своих обязанностей.
- Структурный тип заключается в формировании у человека мотивационной структуры, известной менеджеру. При разработке структуры важно определить, какие мотивы должны быть усилены, а какие нужно ослабить.
- Последний тип называется комбинированным, он предполагает совмещать в себе качества структурного и побудительного типов.

Процесс мотивации способствует более компетентному выбору форм стимулирования, правильному определению степени и быстроты их воздействия на сотрудников, верному объяснению причин низкой эффективности стимулов. Вместе с тем это образует лишь звенья мотивационного процесса, но не дает полного представления о формировании, силе и длительности действия.

Мотивация, как и другие функции имеет свою сложную структуру. Первым этапом является возникновение потребности, т.е. ощущения, что человеку чего-то не хватает. Затем начинается поиск способов устранения данной потребности, человек определяет, что необходимо сделать, чтобы удовлетворить возникшую потребность. После того, как человек определился с действиями, он начинает осуществлять необходимые меры, за что получает вознаграждение, которое использует на удовлетворение возникшей потребности.

Перед тем, как приступить к удовлетворению возникшей потребности нужно определить величину вероятности достижения целей. Если получение искомого блага не требует особых усилий, либо это благо очень трудно получить, т. е. требуются сверх усилия, то мотив труда чаще всего не формируется. И в том, и в другом случае работник пассивен. При частом повторении таких ситуаций появляется так называемый феномен выученной беспомощности, исключающий трудовую активность.

Таким образом, можно сделать следующие выводы:

1. Мотивация, это очень сложный процесс, в результате которого, менеджер ищет способы повышения производительности труда персонала организации. Правильно составленная система мотивации делает цели всего предприятия – личными целями каждого человека, работающего в

этой организации, в результате чего, образуется один сплоченный коллектив.

2. Целью мотивации является формирование комплекса условий, побуждающих человека к осуществлению действий, направленных на достижение цели с максимальным эффектом. Процесс мотивации упрощенно может быть разбит на следующие этапы: выявление потребностей, формирование и развитие мотивов, управление ими с целью изменения поведения людей, необходимого для реализации целей, корректировка мотивационного процесса в зависимости от степени достижения результатов.

3. Теоретические основы мотивации были заложены содержательными и процессуальными теориями мотивации. Система мотивации персонала может быть основана на самых разнообразных методах, выбор которых зависит от проработанности системы стимулирования на предприятии, общей системы управления и особенностей деятельности самого предприятия. Классификация методов мотивации в зависимости от ориентации на воздействие на те или иные потребности может быть осуществлена на организационно распорядительные (организационно – административные), экономические и социально-психологические.

Библиографический список

1. Галяутдинов Р.Р. Содержательные теории мотивации: краткий обзор // Сайт преподавателя экономики. [2014]. URL: <http://galyautdinov.ru/post/soderzhatelnye-teorii-motivacii>

2. Захаренкова И.А. Производственный менеджмент. Основы организации и управления производством: учебное пособие / И.А. Захаренкова, И.Н. Иготти, В.В. Беспалова: СПбГЛТУ, 2016. 24 с.

3. Менеджмент: учеб. пособие для студентов, обучающихся по направлению бакалавриата 080100 – Экономика / С. В. Куприянов, А. А. Шаповалов, Ю. Н. Божков ; БГТУ им. В. Г. Шухова. Белгород : Изд-во БГТУ им. В. Г. Шухова, 2013. 447 с

4. Попович А.М. Основы менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.М. Попович, И.П. Попович, С.А. Люфт. Электрон. дан. Омск: ОмГУ, 2015. 508 с.

5. Цветков А.Н. Менеджмент: учебник / А. Н. Цветков. СПб.: ПИТЕР, 2017. 251 с.

6. Щетинина Е.Д., Кравченко Л.Н., Слабинская И.А. Формирование механизма управления интеллектуальным капиталом промышленного предприятия: монография. Белгород: Изд-во БГТУ, 2007. 176 с.