

ЭКОНОМИКА

Долгова Наталья Геннадиевна

магистрант

Оганьян Александр Григорьевич

канд. экон. наук, доцент

ФГБОУ ВПО «Донской государственной
технический университет»

г. Ростов-на-Дону, Ростовская область

СУЩНОСТЬ МОТИВАЦИИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

Аннотация: в данной статье рассматриваются вопросы мотивации как ключевой задачи управления персоналом. Мотивация рассматривается как процесс активизации мотивов работников и создания стимулов для их побуждения к эффективному труду на основе потребностей. Также проводится анализ существующих концепций мотивации.

Ключевые слова: потребности, мотивация, управление персоналом, мотивация сотрудника, концепции мотивации.

В процессе экономического развития, значение человеческого фактора, постоянно растет. В настоящее время, ни у кого не вызывает сомнения тот факт, что достичь качества и эффективности выполнения работы насильственными мерами, практически, невозможно. Поэтому одной из первоочередных задач менеджмента является следующее: сделать так, чтобы отдельные люди были способны осуществлять совместную деятельность, объединяя усилия и интересы, а также могли определять общие ценности. Стало очевидным что, главным фактором успешной деятельности является желание человека осуществлять эту деятельность.

Поскольку каждый человек – это личность, с индивидуальными ценностями, потребностями и желаниями, то эффективность управления человеком лежит через понимание его мотивации. Разработать эффективную систему управления возможно только в том случае, когда есть понимание того, что побуждает сотрудника к деятельности, то есть какие мотивы руководят его действиями.

Мотивация – это совокупность побуждающих факторов, определяющих активность личности; к ним относятся мотивы, потребности, стимулы, ситуативные факторы, которые детерминируют поведение человека [2].

Мотивы – это относительно устойчивые проявления, атрибуты личности. Например, утверждая, что определенному человеку присущ познавательный мотив, мы подразумеваем, что во многих ситуациях у него проявляется познавательная мотивация [1].

В менеджменте мотивация рассматривается как процесс активизации мотивов работников (внутренняя мотивация) и создания стимулов (внешняя мотивация) для их побуждения к эффективному труду. Целью же мотивации является формирование комплекса условий, который побуждал бы человека к осуществлению определенных действий, направленных на выполнение задач.

Важнейшей составляющей системы управления персоналом, как одного из ключевых аспектов системы управления предприятием является система мотивации персонала.

Мотивации взаимосвязана с другими составляющими системы управления персоналом и включает в себя следующее:

- поиск, отбор, подбор и адаптация персонала;
- оценка деятельности и аттестации персонала;
- корпоративная культура компании;
- обучение персонала;
- оплаты труда;
- планирование карьеры сотрудников, работа с кадровым резервом и т. д.

Главные задачи системы мотивации:

- поиск, привлечение и удержание сотрудников высочайшего класса;

- стимулирование работы в команде;
- оптимизация расходов на персонал.

В деятельности человека, мотивация оказывает воздействие на следующие характеристики: усилие: на осуществление деятельности можно затратить больше или меньше усилий, старание, которое, в целом, влияет на качество труда и настойчивость, обладающая способностью довести дело, до конца, не взирая на трудности, а также добросовестность, проявляющаяся в ответственном отношении к работе.

Как же возникают и развиваются новые потребности? Преимущественно, каждая потребность конкретизируется и «опредмечивается» на каком-то или каких-то предметах, которые способны удовлетворить потребность в чем-то. В процессе дальнейшего развития эта потребность может «опредметиться», например, на поэзии. Соответственно, тогда уже большее количество предметов смогут её удовлетворить. В результате, развитие этой потребности, направлено на увеличение количества предметов, способных её удовлетворить.

В результате, развитие и трансформация потребности идет путем развития и преобразования предметов, которые ей отвечают, и в которых эта потребность конкретизируется и «опредмечивается».

Общая тенденция развития мотивационного менеджмента заключается в том, что популярность и сферы его использования, в процессе развития общества постоянно растут. В 20-х годах американский исследователь Элтон Мэйо заметил возможность значительной выгоды от использования методов управления, которые бы соответствовали потребностям и психологическим особенностям человека, а также опирались бы на групповое поведение и социальное взаимодействие.

В современности, существуют два варианта концепции мотивации. Первая – содержательная концепция мотивации, согласно ей, внутреннее побуждение человека заставляет его действовать определенным образом. Вторая – процессуальная концепция мотивации, основывающаяся на поведении человека в группе согласно его образованию, опыту, восприятию и окружению.

Содержательная концепция мотивации, основанная на понимании первичных и вторичных потребностей человека, служащих мотивом его действий. Согласно этой концепции, личность стремится к удовлетворению своих потребностей, и, если создадут, например, менеджеры, для него условия реализации потребностей, то работник будет мотивирован к активной трудовой деятельности. Этому виду мотивации необходимо хорошее знание системы потребностей человека, как общей их структуры, так и индивидуальных потребностей, потому что у каждой личности система потребностей индивидуальна.

Необходимо обозначить, что поведение человека определяют не только его потребности, но и его интересы, которые не тождественны потребностям. Интересы отражают стремления к удовлетворению потребностей, в определенных условиях жизнедеятельности человека. Интересы заключаются в осознании потребностей и условий их удовлетворения, оценка возможностей удовлетворения потребностей. У человека могут быть потребности, но в тоже время, может отсутствовать стремление к полной и достаточной реализации этих потребностей.

В своей деятельности, менеджеру необходимо ориентироваться на интересы подчиненного. Важную роль в мотивационном менеджменте играет и такой фактор как ценности и ценностные ориентиры человека. У каждого человека имеется собственная система ценностей, в соответствии с ней, он оценивает, в том числе, и вознаграждение за свою деятельность. Следовательно, ключевыми факторами мотивационного менеджмента являются интересы, потребности и ценности. В этом заключается содержательная и практическая значимость концепции мотивации.

Процессуальная концепция мотивации построена на идее иерархической дифференциации потребностей и учитывает потребности в соответствии с их иерархическим расположением по А. Маслоу. Только это даст должный эффект мотивационного менеджмента. Но данная последовательность не столь четкая, как может показаться. Эта последовательность варьируется, и необходима лишь определенная степень удовлетворения предыдущих потребностей, чтобы опираться на более высокие потребности [3].

В рамках процессуальной концепции существуют три модели мотивации: модель ожидания (опирается на связи затраты труда – результаты – вознаграждение – удовлетворение – перспективы, модель справедливости (направленная на уравнение методами мотивации реального вознаграждения работника с его желаемым размером) и модель Портера–Лоулера (совмещает в себе модели ожидания и справедливости).

Также существуют и другие концепции мотивации. Например, концепция Дэвида МакКлеланда. Он выделил три ведущие потребности в деятельности человека: потребности власти, успеха и причастности.

Потребность власти рождает стремление к лидерству, желание воздействовать на людей. Эти потребности хорошо удовлетворяются при делегировании полномочий или учете лидерства в процессах управления. Потребность успеха – это необходимость видеть результаты деятельности, завершения какой-либо работы, признание ценности этой работы и ее результатов. При мотивировании людей, ориентированных на успех, необходимо ставить перед ними проблемы с умеренной степенью риска, проблемы со сниженной возможностью неудачи, поощрять их инициативу и отмечать достигнутые результаты. Потребность в причастности – это потребность быть не только исполнителем, но и инициатором. Такая потребность предполагает общение и контакты.

Существует еще одна концепция, имеющая название двухфакторной модели Ф. Герцберга. Эта модель строится на двух группах факторов, имеющих мотивационное значение: это факторы гигиенические и мотивирующие. К гигиеническим факторам Ф. Герцберг относит такие, как размер оплаты труда, условия труда, межличностные отношения, характер контроля со стороны полномочных органов. Эти факторы либо дают, либо не дают развиваться чувству неудовлетворенности работой. Если эти факторы достаточны, то сами по себе не вызывают удовлетворения и не могут мотивировать работника. Мотивация возникает тогда, когда эти факторы вступают во взаимодействие с такими факторами, как ощущение успеха, продвижение по службе, признание со стороны окружающих, ответственность [4].

Мотивация как функция управления реализуется через систему стимулов, т. е. любые действия подчиненного имеют для него как положительные, так и отрицательные последствия, с точки зрения удовлетворения его потребностей или достижения его целей. Одной из основных задач управления является определение мотивов деятельности каждого сотрудника и согласование этих мотивов с целями предприятия. Процесс мотивации основан на функциях и свойствах сознания и психики и включает восприятие и оценивание ситуации, целеполагание, выработку решений, ожидание результатов действий и их сознательную корректировку.

В рыночной экономике выживание предприятия, напрямую, зависит от профессионализма, а также хорошей организации и мотивации коллектива. Основопологающая истина, заключающаяся в том, что степень личного вклада персонала играет ключевую роль в достижении целей всей организации, остается неизменной в течение нескольких столетий, играя важную роль в системе управления организацией.

Список литературы

1. Занюк С. Психология мотивации / С. Занюк. – К.: Эльга-Н; Ника-Центр, 2002.
2. Философский энциклопедический словарь, 2010.
3. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Евразия, 1999. – 115 с.
4. Гущина И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда / И. Гущина // Общество и экономика. – 2000. – №6.