

**Вильянова Виктория Андреевна**

магистрант

**Лихобабин Виктор Константинович**

доцент, канд. экон. наук

ГАОУ ВО «Астраханский государственный  
архитектурно-строительный университет»

г. Астрахань, Астраханская область

## **МОТИВАЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

*Аннотация: в статье рассматриваются особенности мотивации и стимулирования деятельности работников. Проведенное исследование позволяет утверждать, что проблема грамотной мотивации персонала является одной из актуальнейших проблем эффективности деятельности организации.*

**Ключевые слова:** мотивация, персонал, мотивационная система.

Сегодня Россия переживает некую трансформацию трудовых отношений, а также осуществляет радикальные социально-экономические преобразования. Сталкиваются прежние и новые правила и практики трудовых взаимоотношений. Прежние правила и практики до сих пор отражают советское прошлое, новые – призваны соответствовать рыночной экономике и демократическому устройству общества. Изучение тенденций и закономерностей трудовой деятельности в реальном секторе позволяет констатировать возникновение экономической ситуации, при которой наблюдается падение ключевых показателей эффективности бизнеса в России, а в сфере социально-трудовых отношений – то, под чем обычно подразумеваются «кризис трудовой мотивации», «демотивация» персонала, «отрицательная» мотивация.

В последние десятилетия, сопровождающиеся становлением рынка труда, реформированием социально-трудовой сферы российского общества, процесс формирования мотивации трудовой деятельности наемных работников носит, в основном, нерегулируемый и мало предсказуемый характер, что делает еще более востребованным ее изучение.

В настоящее время, безусловно, важнейшим ресурсом любого предприятия являются ее сотрудники. Однако далеко не всем руководителям удается грамотно ими управлять. Залог успеха предприятия напрямую зависит от того, насколько эффективен труд работников. Сотрудники, в свою очередь, должны быть непосредственно заинтересованы в этом. Именно поэтому, в современной системе управления персоналом все большее значение приобретают мотивационные аспекты.

Мотивация и стимулирование труда помогает побудить сотрудников работать добросовестно, заинтересовать их, и тем самым, направить на достижение целей предприятия.

На сегодняшний момент существует огромное количество способов воздействия на мотивацию конкретного человека, причем их диапазон растет постоянно. Для мотивации сотрудников предприятия используют не только финансовые, но и нематериальные методы вознаграждения.

Однако следует отметить, что сегодня особенностью управления персоналом является активно возрастающая роль личности работника. Это означает, что человек – это особый объект управления, который не может рассматриваться только как ресурс. Соответственно меняется соотношение стимулов и потребностей, на которые может опереться система стимулирования.

Одна из главнейших задач для любого предприятия – поиск эффективных способов управления персоналом, обеспечивающих активизацию человеческой деятельности. Решающим фактором результативности труда работников является их мотивация.

Мотивация – стимулирование к эффективной деятельности, процесс побуждения к работе, воздействие на поведение человека для достижения как личных, так и коллективных целей.

«*Мотивация*» (мотив) происходит от греческого слова «motiv», от латинского «тovo» –двигаю, а также от французского «motif» – побуждение. Мотивация может трактоваться по-разному. По мнению многих исследователей, мотивация – это процесс систематизации целей предприятия и целей работника для

наиболее полного удовлетворения потребностей обоих. Российский исследователь в области управления персоналом В.Р. Веснин считает, что мотивация – это «внешнее или внутреннее побуждение экономического субъекта к деятельности во имя достижения каких-либо целей, наличие интереса к такой деятельности и способы ее стимулирования, побуждения» [6, с. 40].

Основными задачами мотивации являются [8, с. 75]:

- формирование у каждого работника понимания значения мотивации в процессе труда;
- обучение персонала и руководящего состава психологическим основам внутрифирменного общения;
- способность руководителей находить различные подходы к управлению своими сотрудниками, используя при этом современные методы мотивации.

Главной целью мотивации является создание такой системы условий, которая будет побуждать сотрудника к совершению действий, направленных на достижение поставленной цели с максимальным для предприятия эффектом [8, с. 76].

Поэтому функцией мотивации является оказание влияния на трудовой коллектив предприятия не только при помощи разнообразных побуждающих к наиболее эффективному труду мотивов, но и с помощью общественного воздействия, а также как коллективных, так и индивидуальных поощрительных мероприятий [8, с. 79].

Современные теоретические подходы к мотивации берут свое начало из представлений, сформулированных психологической наукой, которая исследует механизмы и природу целенаправленного поведения человека. Отсюда, мотивация понимается как движущая сила человеческого поведения, в основе которой находится система потребностей, мотивов и целей человека. Таким образом, общую характеристику процесса мотивации можно представить, если дать определения соответствующим понятиям.

Потребности – это состояние человека, испытывающего нужду в объекте, непосредственно необходимом для его существования. Потребности являются источником активности человека, причиной его целенаправленных действий.

Мотивы – это побуждения человека к действию, направленные на результат (цель).

Цели – это желаемый объект или его состояние, к обладанию которым стремится человек.

Трудовой мотив – это непосредственное побуждение работника к трудовой деятельности, связанное с удовлетворением его потребностей. Стоит отметить, что мотив труда имеет место быть только в том случае, когда трудовая деятельность является основным или, возможно даже, единственным условием получения блага. Большое значение для формирования мотивов труда имеет оценка вероятности достижения поставленных целей.

Как правило, мотив труда формируется в том случае, если в распоряжении руководителя организации имеется необходимый комплекс благ, соответствующий социально-обусловленным потребностям работника. Для получения этих благ работнику необходимо прикладывать личные трудовые усилия. Трудовая деятельность позволяет работнику получить блага с меньшими материальными и моральными издержками, чем любые другие виды деятельности, и приносит гораздо большее удовлетворение. Группа ведущих мотивов, определяющих поведение работника, называется мотивационным ядром (системой), которое зависит от конкретной ситуации, возникшей в процессе трудовой деятельности. Мотивы, движущие человеком, крайне сложны и противоречивы, подвержены неоднократным переменам и развиваются под воздействием целой системы внешних и внутренних факторов – материального благосостояния, социального положения, способностей, образования, общественных устоев и т. п. Поэтому спрогнозировать поведение персонала с учетом разных систем мотивации чрезвычайно затруднительно.

Существует несколько видов мотивов к труду [5, с. 26]:

1. Мотив стадности или социальности (потребность постоянно находиться в коллективе). Данный мотив особенно характерен для восточного стиля управления персоналом: отсутствие соревновательного духа, корпоративная культура, групповая работа. Этот мотив, по мнению многих исследователей, до сих пор входит в группу предпочтений работника.

2. Мотив самостоятельности присущ таким работникам, которые готовы жертвовать стабильностью, а иногда даже и более высокими заработками взамен установки «быть хозяином своего дела».

3. Мотив самоутверждения характерен для наибольшего числа работников, преимущественно молодого и среднего возраста. По мнению известного социального психолога Ф.И. Герцберга, данный мотив является собственно наиболее стимулирующим фактором для сотрудников высокой квалификации.

4. Мотив приобретения нового, например, каких-либо вещей или определенных знаний, находится в основании многих элементов влияния. Он имеет особенную важность среди высококвалифицированных работников.

5. Мотив надежности или стабильности является полной противоположностью мотива самостоятельности. В данном случае предпочтение отдается стабильности бытия и деятельности.

6. Мотив состязательности является одним из сильнейших и влиятельных мотивов. На предприятии всегда необходима организация соревновательного духа. Стоит отметить, что каждому конкретному человеку присущее на генетическом уровне состязательный дух.

7. Мотив справедливости. На каждом предприятии, независимо от сферы деятельности, существует свое понятие справедливости. Исследования подтверждают, что именно несоблюдение данного мотива ведет, зачастую, к демотивации работников.

Потребности у каждого человека вызывают непреодолимое рвение и стремление к их удовлетворению. Зная это, грамотный руководитель должен создавать

в своем коллективе определенные ситуации и условия, которые будут давать понять работникам предприятия, что они вполне могут удовлетворить свои какие-либо потребности посредством определенного типа поведения, которое обязательно приводит к достижению поставленных целей и задач организации. Безусловно, если точно знать, что движет работником и какие у него мотивы, то возможно предотвратить потерю хороших специалистов, а также избежать возможный конфликт в рабочем коллективе.

Общая схема мотивационного процесса, отражающая его цикличность и многоступенчатость, а также система потребностей, мотивов и целей, представлена на рисунке 1. Данная схема является довольно простой и условной, поэтому дает лишь общее представление о взаимосвязях потребностей и мотивов. Реальный же мотивационный процесс может быть существенно сложнее.

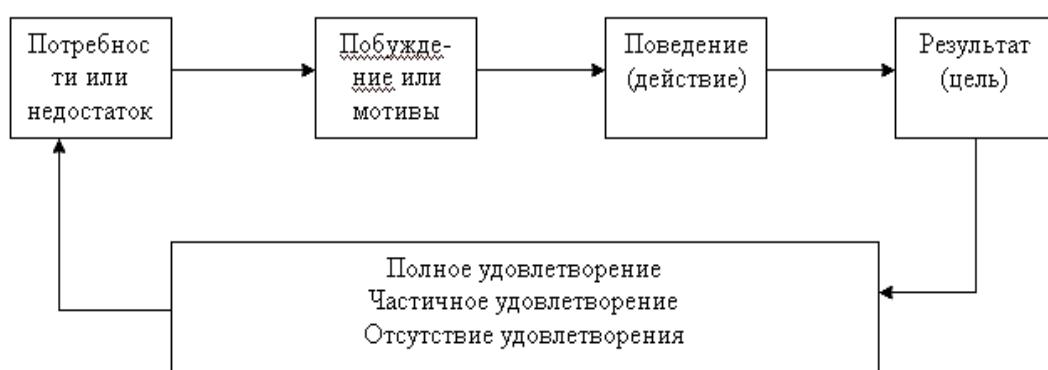


Рис. 1. Схема мотивационного процесса

Мотивация, непосредственно как функция управления персоналом, осуществляется с помощью комплекса стимулов. Это значит, что все действия работника будут иметь либо хорошие, либо плохие последствия с точки зрения удовлетворения его потребностей и достижения его целей. Детальное изучение существующего коллектива позволит руководителю создать если не идеальную, то наиболее эффективную систему мотивации, с помощью которой он осуществит создание команды.

На сегодняшний день организация максимально эффективной мотивационной системы работников является одной из наиболее трудных практических проблем. Наиболее типичными проблемами на предприятиях, связанными с низкой или неправильно составленной системой мотивации работников являются:

1. Текущесть кадров.
2. Высокая конфликтность сотрудников.
3. Низкий уровень дисциплины.
4. Некачественный труд (брак).
5. Неэффективность воздействия руководителей на подчиненных.
6. Проблемы при создании согласованной команды.
7. Неудовлетворенность работой персонала.
8. Низкий уровень профессионализма работников.
9. Нерациональность системы стимулирования труда и многие другие.

Таким образом, мотивация персонала является важнейшим фактором эффективности и результативности работы персонала, и при этом она представляет основу трудового потенциала сотрудника, а значит и всей системы определенных свойств, которые непосредственно влияют на производственную деятельность. Взаимосвязь мотивации персонала, его стимулирования и результатов труда образована всеми потребностями, ценностями, мотивами и стимулами, движущими работниками, однако непосредственно трудовая мотивация является важным источником трудовой деятельности каждого работника. Производственная и трудовая деятельность предприятия может стать эффективной лишь при ее оптимальной мотивационной системе.

### ***Список литературы***

1. Андрианова Е.В. Трансформация трудовых отношений в период социально-экономического кризиса // Вестн. философии и социологии Курск. гос. ун-та. Специальный выпуск: Матер. Всерос. науч. конф. «Социокультурные процессы в современной России». – 2011. – №1. – С. 107–109.
2. Беляева Л.А. Проблемы социальной стратификации и трудовая мотивация населения (общероссийский контекст) // Опыт апробации Типовой методики

«Социологический портрет региона»: Сб. матер. Всерос. науч.-метод. конф. – 2010. – Ч. 2. – С. 45–58.

3. Боенко Н.И. Трудовые ценности в России и их отражение в СМИ / Н.И. Боенко, Е.В. Гаранина // Ценностно-нравственные проблемы российского общества: самореализация, воспитание, средства массовой информации / Под ред. В.Е. Семенова. – СПб.: Изд-во СПб. ун-та, 2010. – Вып. 32. – С. 152–167.

4. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Инфра-М, 2011.

5. Ельмееев В.Я. Социальная экономия труда: общие основы политической экономии. – СПб., 2011. – 576 с.

6. Комаров Е.И. Стимулирование и мотивация в современном управлении персоналом // Управление персоналом. – 2010. – №1. – С. 38–41.

7. Лапин Н.И. Социокультурный портрет региона России: Программа и типовой инструментарий (Модификация–2010) / Н.И. Лапин, Л.А. Беляева. – М.: Ифран, 2010. – 111 с.

8. Отаробинский Э.Е. Как управлять персоналом. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Бухгалтерский бюллетень, 2010. – 336 с.