

Солодова Елена Петровна

старший преподаватель

Самарский филиал

ГАОУ ВО «Московский городской

педагогический университет»

г. Самара, Самарская область

Антропова Анастасия Николаевна

магистрант

ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский

университет им. академика С.П. Королева»

г. Самара, Самарская область

DOI 10.21661/r-475432

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА: СУЩНОСТЬ, ФУНКЦИИ, ПОДХОДЫ

Аннотация: в статье рассмотрены основные научные подходы к исследованию сущности мотивации трудовой деятельности персонала. В работе также описаны элементы системы мотивации персонала.

Ключевые слова: мотивация, стимул, функции мотивации, подходы.

Традиционно отечественные и зарубежные авторы выделяют пять факторов необходимого и достаточного условия нормального функционирования организации, при отсутствии любого из которых ее существование невозможно, этими факторами являются природные ресурсы, капитал, предпринимательская способность, информация и персонал. Среди этих факторов человеческие ресурсы имеют важнейшее значение, так как без сотрудников не возможна любая деятельность организации, а результаты работы предприятия зависят от использования в производственном процессе кадрового потенциала и совершенствования системы управления персоналом. Перед руководителями предприятий стоит дискуссионный вопрос: как воздействовать на поведение сотрудников для достижения целей компании? При этом данный процесс должен затрагивать

различные направления трудового поведения сотрудника, учитывая внутренние потребности.

Сложность и многоаспектность вопроса системы мотивации и стимулирования сотрудников связана с разнообразием авторских подходов в научной литературе к его пониманию. В первую очередь необходимо обратиться к сущности самих понятий «мотивация» и «стимулирование». Отсутствие всеми принятого четкого разграничения в содержаниях, вкладываемых в выбранные термины, обусловлено тем, что оба они пришли из различных наук, имеющих неодинаковые объекты изучения.

Эффективное предприятие, как правило, определяется заинтересованностью сотрудников в их собственной работе. Для того чтобы заинтересовать сотрудников, руководителю необходимо умело пользоваться некоторыми инструментами управления трудовой деятельностью, одним из таких инструментов является мотивация.

«Мотивация» имеет происхождение от греческого слова «motiv» – мотив и от латинского – «movere» – двигаю. Еще несколько тысяч лет назад, ровно до того момента как руководители начали использовать в своей речи термин «мотивация», было понятно, что люди пытались намеренно влиять на поступки других людей для достижения каких-либо целей в своих интересах, при этом давая что-то взамен, удовлетворяя, таким образом, свои потребности и потребности другой стороны. Это как взаимовыгодное соглашение. Если выгода была бы только у одной стороны, то это уже проявление манипуляции человеком, а «мотивация» и «манипуляция» совершенно разные понятия и их не стоит отождествлять.

Для обеспечения достаточной глубины исследования необходимо более детально изучить дефиницию «мотивация трудовой с деятельности» с позиции разных концепций и школ.

На сегодняшний день существует более двухсот определений мотивации. Одни авторы характеризуют мотивацию как «процесс сопряжения целей организации и целей работника для наиболее полного удовлетворения потребностей обоих, система различных способов воздействия на персонал для достижения

намеченных целей и работника, и организации» [3]. Таким образом, данное определение отражает *субъектный подход к мотивации*, сущность которого заключается в том, что мотивация – это субъективный процесс, происходящий в сознании человека и оказывающий влияние на его поведение.

Другие авторы, придерживаются *функционального подхода* при определении сущности мотивации, например, Т.Н. Лобанова определяет мотивацию как «деятельность, которая активизирует коллектив предприятия и каждого работающего и побуждает их эффективно трудиться для выполнения целей», в таком понимании мотивация является управлеченческой функцией.

Психотехнический подход к мотивации можно раскрыть через «побуждения, вызывающие активность организма и определяющие ее направленность» (Б.Г. Ананьев; Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн В.И. Герчиков, А.Г. Симаков, Лисовская Н.Б. и др.), представители данного подхода изучали методы оценки и совершенствования мотивационного процесса с точки зрения психологии деятельности [2, с. 78].

Сторонники *когнитивного подхода* полагают, что поведение работника формируется в результате ожиданий, основанных на прошлом опыте, а не в результате механических или врожденных процессов (А. Врум, Г. Келли).

Когнитивисты утверждают, что мотивация работника – это проявление целенаправленного и устойчивого поведения, основанного на доступной информации, которое зависит от способностей работника, трудности поставленной перед ним задачи, прилагаемых обычно усилий и других атрибутов трудовой деятельности.

Гуманистический подход раскрывает трудовую мотивацию через изучение поведения людей, их взаимоотношения в коллективе, социальной обстановки в коллективе и тенденции групповых процессов. Таким образом, стимулом к трудовой мотивации при данном подходе выступают не материальные блага, а моральное удовлетворение от труда, уровень психологического климата в коллективе. Момент появления цели означает осознание индивидом ситуации и развитие активности субъекта. Затем формируется мотивационная установка, которая

означает потенциальную готовность к совершению социального действия [2, с. 4]. Сторонниками этой теории является А. Маслоу, Д. Макгрегор, Фр. Герцберг, Е.И. Гарбер, Е.А. Климов и др.

Таким образом, существование различных подходов к исследованию мотивации, а также принадлежность самих исследователей к различным областям знаний, порождает существенный разброс в определении самой категории «мотивации».

Связующим звеном», которое объединяет понятия мотивации в содержательном и функциональном значениях, выступают, по нашему мнению, понятия «стимул» и «стимулирование».

Стимулирование – это инструмент управления мотивацией человека посредством внешнего побуждения к активности через различные блага (стимулы), способные удовлетворить потребности человека. Механизм стимулирования предполагает воздействие на уже имеющуюся систему мотивов человека, актуализируя и усиливая эти мотивы, но не меняя саму структуру мотивации.

Однако не один из описанных выше подходов не отражает сущность трудовой мотивации, что влечет за собой применение комплексного, *системного подхода* к изучению данного понятия. С позиции системного подхода, мотивация – это подсистема организации, целью (результатом) функционирования которой является формирование определенного типа отношения к труду, в результате взаимодействия сознания субъекта и комплекса внешних воздействий (стимулов к труду) для достижения целей организации. Именно в системе мотивации переплетаются понятия «мотивов», «стимулов», «мотивации», «стимулирования», «потребностей». Рассмотрим более подробно элементы системы мотивации.

В системе мотивации ключевая роль отводится субъекту управления, в роли которого выступают руководители, специалисты, службы управления персоналом, т.к. именно они являются инициаторами по формированию и совершенствованию существующей системы мотивации персонала.

Управленческое воздействие при формировании системы мотивов и стимулов к трудовой деятельности принято делить на активное и пассивное.

Пассивное воздействие не оказывает прямого влияния на работников, а затрагивает их деятельность косвенно, например, правила выполнения работ; активное воздействие осуществляется посредством различных мер (экономических, административных, организационных, моральных и пр.). Выделяют следующие способы управленческого воздействия: внушение, убеждение, просьба, угроза, критика, подкуп и т. д.

К инструментальной подсистеме относят принципы, методы, формы и др. инструментарий, используемый при формировании и совершенствовании системы мотивации.

Система трудовой мотивации опирается на следующие *принципы*:

- целенаправленность – формирование определенного отношения к труду;
- целостность – результат функционирования системы трудовой мотивации зависит от всех ее элементов;
- организованность – система трудовой мотивации обладает внутренней организацией, обусловленной взаимодействием ее подсистем и элементов, а также иерархичностью.

Содержательная часть процесса мотивации раскрывается через функции мотивов (таблица 1).

Таблица 1

Функции мотивации трудовой деятельности

<i>Название функции</i>	<i>Содержание функции</i>
Ориентирующая (направляющая)	вызывает активность человека к профессиональной деятельности
Смыслообразующая	Определяет личностный смысл трудового поведения;
Структурирующая	Помогает оценить важность конечного результата, приводит к более тщательному анализу ситуации;
Мобилизующая (побуждающая)	мотив «мобилизует» силы организма работника для реализации значимых для него видов деятельности;
Защитная	Позволяет объяснить, оправдать свои действия и поступки, приводя их в соответствие с нормами поведения и со своими личностными нормативами.

На основании вышесказанного можно выделить основные *задачи* процесса мотивации трудовой деятельности:

- Побуждение работника к результативному и эффективному труду;
- создание у работников позитивного настроя;
- удовлетворение основных потребностей сотрудников;
- снижение текучести кадров;
- повышение лояльности персонала.

Несмотря на достаточное количество исследований по проблемам мотивации трудовой деятельности персонала не достаточно проработан механизм мотивации персонала, совмещающий в себе инструментарий теорий управления и мотивации (рис. 1).



Рис. 1. Взаимосвязь теорий управления и мотивации

Таким образом, эффективная система мотивации и стимулирования трудовой деятельности должна способствовать не только увеличению показателей результативности трудовой деятельности сотрудников и организации целом, но и повышению удовлетворенности от процесса и результата труда, вовлеченности сотрудника и пр.

Список литературы

1. Лисовская Н.Б. Психология кадрового менеджмента: Учебно-методическое пособие / Н.Б. Лисовская, Е.А. Трощинина; Министерство образования и науки Российской Федерации, Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена. – СПб.: РГПУ им. А.И. Герцена, 2015. – 224 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435428> (дата обращения: 26.12.2018).
2. Маслоу А. Мотивация и личность. – Нью-Йорк, 1970 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.markus.spb.ru/kase/sap1.shtml>
3. Трапицын С.Ю. «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/90D2ADB8-A85A-4D11-A0AB-4C1F9BAAE032/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti#page/23>