Карасева Анастасия Сергеевна
магистрант
Рачек Светлана Витальевна
д-р экон. наук, профессор, заведующая кафедрой
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
университет путей сообщения»
г. Екатеринбург, Свердловская область

АНАЛИЗ ТЕОРЕТИЧЕСКИХ КОНЦЕПЦИЙ МОТИВАЦИИ ТРУДА НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: *в статье описываются теории мотивации, а также роль и задачи менеджмента в системе мотивирования сотрудников на предприятии.*

Ключевые слова*: мотивация, система мотивации, менеджмент, управление персоналом.*

В Российской Федерации особое значение имеет вопрос производительности труда, показатели которого на протяжении многих лет остаются довольно низкими. Большое значение имеет эффективное управление производительностью труда, важнейшими задачами которого являются повышение конкурентоспособности продукции и услуг, снижение затрат на производство и реализацию продукции (услуг), повышение прибыли организации.

Для повышении производительности труда необходимо специальное решение, которое не только позволит правильно мотивировать каждого работника организации на производительный труд, но и позволит преобразовать культуру организации и мышление коллектива, повысить их до уровня ведущих мировых компаний [8].

Как отмечает В.А. Спивак, управление персоналом является одним из важных факторов производства, особыми характеристиками которого является наличие системности, активности, рост потенциала, а также наличие свойства живой природы.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

Эффективность современной организации определяется компетентностью персонала, его мотивационными установками на труд.

Мотивация – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации [5].

Анализируя литературу, можно выделить два основных исследовательских подхода: содержательный и процессуальный.

Первый (содержательные теории) дает понимание первоисточника возникновения мотивации – детально описывает потребности человека. Основными представителями данного направления исследования мотивации считают А. Маслоу, Д. Мак-Клелланда, К. Альдерфера, Ф. Герцберга [3].

Второй (процессуальные теории) объясняет выбор человеком определенной модели поведения под действием множества различных факторов. Этот подход объединяет теории: В. Врума, С. Адамса, Б. Скиннера, Л. Портера, Э. Лоулера, Э. Лока [4]. Но чтобы понять смысл теории мотивации, необходимо в первую очередь усвоить смысл основных понятий: потребности и вознаграждения.

Психологи утверждают, что человек испытывает потребность, когда физиологически или психологически ощущает недостаток в чем-либо, т. е. существуют определенные потребности, которые может почувствовать каждый человек.

Содержательной теорией мотивации представлены попытки классифицировать эти общечеловеческие потребности по определенным категориям. Ряд психологов, придерживаясь точки зрения А. Маслоу, утверждают, что потребности можно классифицировать как первичные и вторичные.

Американский экономист, психолог Д. Макклелланд, анализируя теорию А. Маслоу, расширил ее, акцентировав внимание на таких новых факторах мотивации: достижения, принадлежность и власть, которые возникают и осознаются в результате взаимодействия человека с окружающими [2]. Рассмотрим содержание данных факторов:

1. Достижения: работники с большой потребностью в достижениях пытаются установить постоянную и действенную связь результатов своей

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

деятельности. Им нравится выполнять сложные задачи, требующие максимальной отдачи, им присуще стремление брать на себя ответственность за выполнение задач. Такие работники отдают предпочтение самостоятельному труду, без присмотра, опеки. У них, как правило, обнаруживают организаторские способности.

2. Потребность в принадлежности реализуется в процессе социального взаимодействия и общении. Работники с потребностью в установлении связей ценят дружественные отношения с другими людьми. Они склонны к контактам, участию в различных мероприятиях, ощущают потребность в принадлежности к определенной группе, организации. Им присуще стремление к работе в команде, они чувствуют свою лепту в общее дело, в результате чего их могут должным оценить.

3. Власть: люди с такой потребностью стремятся влиять на поведение других работников, контролировать их брать ответственность на себя. Они пытаются быть конкурентоспособными и стремятся к верховенству, в процессе реализации потребности во власти эти работники могут стать высокоэффективными руководителями [2].

Потребности вызывают у человека стремление к их достижению. В свою очередь, менеджеры должны создавать ситуации, благодаря которым персонал может чувствовать себя в состоянии удовлетворения своих потребностей при помощи выбора типа поведения, который приведет к достижению целей.

Основываясь на трех вышесказанных факторах повышения мотивации, можно значительно увеличить производительность труда.

Существует большое количество разнообразных конкретных человеческих потребностей, тех целей, которые, по мнению каждого человека, приводят к удовлетворению его потребностей, а также типов поведения при достижении этих целей. Например, не для всех рабочих будет иметь положительный эффект создание рабочих мест с большой ответственностью.

Таким образом, например, создание рабочих мест с более сложными задачами и большей ответственностью имеет положительный мотивационный

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

эффект для многих рабочих, но отнюдь не для всех. Верного средства для мотивации нет. То, что для одних является эффективной мотивацией, для других оказывается маловажным.

Каждая из содержательных и процессуальных теорий имеет свои преимущества и недостатки. Поэтому для хорошего менеджера важно умение синтезировать различные теории, методы и способы мотивации, применительно к определенным людям и условиям. Особое внимание следует уделять развитию у человека внутренней мотивации.

Так, например, Эльфи Кон, американский психолог, автор работ по мотивации, в своей книге «Наказание награждением» проанализировал различные мотивы и пришел к выводу, что внешняя мотивация имеет некоторые серьезные недостатки:

1. Неустойчивость. Как только отменяется наказание или вознаграждение, мотивация исчезает.

2. Вознаграждение требует больших затрат. Если наказание или вознаграждение остается на одном и том же уровне, мотивация постепенно сокращается. Для того чтобы в очередной раз добиться эффекта, руководителю потребуется либо ужесточать наказание, либо увеличивать вознаграждение.

3. Вознаграждение вредит внутренней мотивации. Внешние наказания или вознаграждения притупляют желание человека развивать свою внутреннюю мотивацию, желание делать что-либо самостоятельно. Отныне руководство должно наказывать/вознаграждать работника каждый раз, чтобы заставить его это сделать. Рассчитывать на инициативу работника не приходится [3].

Считается, что человек, не имеющий внутренней мотивации, приходя на работу, ждет, чем его будут мотивировать в очередной раз, а следовательно, задачей менеджера является помощь сотрудникам в поисках их собственной (внутренней) системы мотивации.

Таким образом, мотивация представляет собой важнейшую функцию менеджмента, заключающуюся в активизации, стимулировании, управлении и реализации целенаправленного поведения людей по достижению их собственных

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

целей и целей предприятия. Мотивация персонала напрямую может влиять на качество обслуживания клиентов, пассажиров и вообще на качество предоставляемых услуг [7]. Другим словами, мотивация – движущая сила человеческого поведения или процесс побуждения и стимулирования себя и других к действиям по достижению личных целей или целей организации.

При повышении производительности труда, мотивация сотрудников занимает одно из центральных мест, т. к. она влияет на поведение персонала. Главная задача руководства персонала – ориентация работников на повышение производительности труда, эффективности деятельности организации. Следовательно, мотивация и стимулирование являются неотъемлемой составляющей в процессе планирования производительности труда. Руководитель вправе сам выбирать методы и способы мотивации сотрудников, опираясь на личностные характеристики человека и специфику работы.

На основе рассмотренных теорий мотивации руководителям организаций необходимо выработать такую программу мотивации персонала, которая бы смогла увеличить производительность труда в несколько раз.

Список литературы

1. Басовский Л.Е. Менеджмент: учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 216 с.

2. Долгина Е.С. Концепции мотивации персонала: содержательные и процессуальные теории / Е.С. Долгина, Е.В. Васильева // Молодой ученый. – 2015. – №7. – С. 387–390 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://moluch.ru/archive/87/16975/ (дата обращения: 27.03.2019).

3. Варданян И. Мотивация начинается там, где заканчивается воздействие приказа. – М.: Дело, 2011. – 80 с.

4. Мильнер Б.З. Теория организации: учебник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА – М, 2016. – 480 с.

5. Спивак В.А. Управление персоналом: учебное пособие. – Эксмо, 2010. – 226 с.

Content is licensed under the Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)

6. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала. – М.: Гросс Медиа, 2015. – 224 с.

7. Выскребенцев И.С. Качество транспортного обслуживания при организации пассажирских перевозок на железнодорожном транспорте: Экономика и менеджмент систем управления. Т. 31. – 2019. – №1. – С.13–20.

8. Андреева Е.В. Формирование информационно-манипулятивной демократии в России / Е.В. Андреева, И.С. Выскребенцев // Вестник Гуманитарного университета. – 2014. – №3 (6). – С. 88–103.

Содержимое доступно по лицензии Creative Commons Attribution 4.0 license (CC-BY 4.0)