

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ОСНОВ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация. В данной статье представлены результаты анализа теоретических источников, посвященных проблеме мотивации персонала. Рассмотрены основные понятия, относящиеся к сфере мотивации персонала, представлены отдельные принципы, которые необходимо учитывать при разработке системы мотивации и стимулирования персонала организации.

Abstract. This article presents the results of the analysis of theoretical sources devoted to the problem of personnel motivation. The basic concepts relating to the sphere of personnel motivation are considered, separate principles which need to be considered at development of system of motivation and stimulation of the personnel of the organization are presented.

Ключевые слова: мотивация, мотивационная среда, потребность, мотив, стимул

Keywords: motivation, motivational environment, need, motive, stimulus

В современных условиях обретает особую важность такое понятие как мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала современной компании, что и предполагает потребность исследования проблематики, связанной с такими вопросами, и предопределяет значимость и актуальность работы.

В настоящее время в компаниях растут требования к сотрудникам. От них требуется интенсификация их трудового процесса, большая

самоотдача, напряженность усилий, что в результате должно приводить к повышению производительности труда и улучшению его качества. Соответственно, сотрудники, взаимодействующие с персоналом, от которого требуется изменение их производственного поведения, должны обладать достаточно глубокими психологическими познаниями, особенно в части мотивации и стимулирования персонала к осуществлению их производственной деятельности.

Мотивация трудовой деятельности - это стремление работника удовлетворить потребности (получить определенные блага) посредством трудовой деятельности [4]. Данное стремление станет осуществимым при условии наличия у субъекта управления необходимых и желаемых благ, соответствующих социально обусловленным потребностям индивида. С целью получения этих благ сотрудник должен прилагать личные усилия и

получать их, неся меньше материальных и моральных издержек, чем осуществляя какие-либо иные проявления активности.

Базовая структурная единица мотивации - это мотив. Мотив является целепобуждающим и целеопределяющим выбором той или иной активности человеком, который связан с удовлетворением его потребностей. Психологи, в процессе наблюдения за индивидами, выяснили, что потребности служат мотивом к их действиям. Потребности - это состояние субъекта, которое он испытывает при определенной нужде, в тех или иных предметах, людях, объектах, материальных ценностях, необходимых для его существования [3].

Мотив содержится «внутри» индивида, обладает «личностным» характером и зависит от множества внешних, которые при этом являются внутренними по отношению к этому индивиду факторами, а также от воздействия других, появляющихся синхронно с ним,

мотивов. Учитывая эти причины, достаточно сложно создать объективность при фиксации процессов мотивов. С целью удобства применения и организации управления сферой субъективной реальности, какой и являются мотивы, используется гипотетический конструкт, получивший название «мотивация».

Мотив не только побуждает человека к действию, но и определяет, что надо сделать и как будет осуществлено это действие. Мотивы поддаются осознанию. Человек может воздействовать на свои мотивы, приглушая их действие или даже устраняя их из своей мотивационной совокупности. Мотивирование представляет процесс воздействия на человека с целью побуждения к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов. Мотивирование составляет основу управления человеком.

Необходимо осознавать с какой целью осуществляется мотивирование сотрудников. Преимущественным

образом действия того, на кого возложены обязанности по работе с персоналом организации, должны быть направлены на создание мотивационной среды.

Мотивационная среда - это совокупность условий, определяющих направленность и величину усилий, прилагаемых для достижения целей деятельности.

В создании мотивирующей среды, управляющей поведением человека, естественным образом исторически сформировались и закрепились в определенных технологиях два способа воздействия:

«подгонять» человека под идеал (дать образец действий, например, по принципу «делай как я» или «делай, как я сказал»); отсюда исходит метод «кнута и пряника»);

идти от потребности человека к саморазвитию и самореализации (принцип следования за человеком; отсюда понимание того, что у каждого человека есть определенный набор

стабильных желаний, определяющий, что он хочет и будет делать в жизни).

Общими задачами этих двух способов воздействия являются развитие и усиление желательных мотивов действий, и напротив, ослабление мотивов, препятствующих возникновению и реализации эффективных действий.

Наиболее распространенной классификацией мотивации является ее подразделение на «внутреннюю» и «внешнюю». Под внешней мотивацией понимается детерминация поведения в тех ситуациях, когда факторы, которые порождают и регулируют, находятся вне «Я» индивида и за пределами контроля его действий. Внутренней мотивацией описывается такой тип детерминации поведения, при котором инициирующие и регулирующие его факторы исходят изнутри персонального «Я» и полностью содержатся внутри самого поведения. Необходимо отметить, что внутренняя мотивация вызывает более эффективную и результативную деятельность.

В связи с этим при разработке и корректировке системы мотивации и стимулирования персонала необходимо учитывать этот крайне важный факт, с тем, чтобы сделать производственную деятельность персонала максимально эффективной.

Внутренняя детерминация способствует творчеству, удовлетворенности работой, вызывает эмоции интереса и радостного возбуждения. Преобладание внутренней мотивации повышает самоуважение и ощущение компетентности [4].

Следовательно, руководитель имеет дело с двумя главными типами вознаграждения: внутренним и внешним.

Внутреннее вознаграждение - сам процесс работы. Это чувство достижения результата, содержательности и выполняемой работы, самоуважения. Дружба и общение, возникающие в процессе работы, тоже могут рассматриваться как внутреннее вознаграждение. Наиболее простой способ обеспечения

внутреннего вознаграждения -
создание соответствующих условий
работы и точная постановка задачи.

Внешнее вознаграждение возникает
не от самой работы, а дается
организацией. Примеры внешних
вознаграждений - зарплата,
продвижение по службе, символы
служебного статуса и престижа (такие,
как угловой личный кабинет), похвалы и
признание, а также дополнительные
выплаты и блага (дополнительный
отпуск, служебный автомобиль, оплата
определенных расходов и страховки).

Как было указано, в системе
факторов, влекущих за собой
определенное поведение личности,
существенными являются внутренние
или личностные. Они то и образуют
мотивационно-потребностную сферу
личности, благодаря которой
происходит избирательность, анализ и
необходимая активация в деятельности
и поведении человека.

Итак, основными составляющими
мотивационной сферы человека

являются потребности, мотивы и цели. В качестве побудителей поведения рассматриваются и интересы (мотивационное состояние познавательного характера), задачи (частный ситуационно-мотивационный фактор), желания и намерения (мотивационные субъективные состояния).

Мотив - это то, что принадлежит самому субъекту поведения, является его устойчивым свойством, побуждающим к совершению определенных действий.

Понятие мотива не совпадает с понятием потребности. Под потребностями понимают не что иное, как направленные мотивы, перманентное состояние дефицита, устранение которого является первостепенной задачей. Это состояние дефицита, сопровождаемое стремлением ликвидировать его. Процесс удовлетворения потребности выступает как целенаправленная деятельность, поэтому потребности

являются источником активности личности. Удовлетворение потребности возможно через достижение цели. Цель - это осознаваемый результат, на который направлено поведение, это ожидаемый результат деятельности человека [6]. Разнообразие мотивов может соответствовать еще большему разнообразию достигаемых целей. Следовательно, одна потребность может порождать несколько мотивов, а также и действий и достигать еще большее количество целей.

Таким образом, в настоящее время теоретические основы мотивации разработаны достаточно глубоко. Определены психические процессы, связанные с эмоционально-волевой сферой человека, которые происходят при возникновении его потребностей.

Библиографический список:

1. Крысько В. Г. Психология и педагогика: Схемы и комментарии. - М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2001. - С. 160.

2. Магура М. И. Современные персонал-технологии / М. И. Магура, М. Б. Курбатова. - М.: ЗАО «Бизнес-школа "Интел-синтез"», 2001. - С. 257.

3. Современный словарь по психологии. - Минск: Современное слово, 1998. - С. 496.

4. Технология управления персоналом / П. В. Журавлев, С. А. Карташов и др. - М.: Экзамен, 1999. - С. 322.

5. Чирков В. И. Самодетерминация и внутренняя мотивация человека // Вопросы психологии. - 1996. - № 3. - с. 117.

6. Шевандрин Н. И. Психодиагностика, коррекция и развитие личности. - М.: Гуманитарный изд. центр ВЛАДОС, 1998. - С. 194.