Иконникова А. Е., Кизиль Е. В.
A. Ye. Ikonnikova, E. V. Kizil

ВИДЫ МОТИВАЦИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

MOTIVATION TYPES OF LABOR ACTIVITIES

Иконникова Анастасия Евгеньевна – студентка магистратуры направления 38.04.01 – «Экономика» Комсомольского-на-Амуре государственного университета (Россия, Комсомольск-на-Амуре); 681000, Хабаровский край, г. Комсомольск-на-Амуре, пр. Ленина, 27; тел.: +7 (909) 897-47-54. E-mail: lisa_dilan@mail.ru.

Ms. Anastasia Ye. Ikonnikova – master's degree student, major in economics, Komsomolsk-on-Amur State University (Russia, Komsomolsk-on-Amur); 681000, Khabarovsk region, Komsomolsk-on-Amur, 27 Lenin str.; tel.: +7 (909) 897-47-54. E-mail: lisa_dilan@mail.ru.

Кизиль Елена Витальевна – кандидат экономических наук, доцент, доцент кафедры экономики, финансов и бухгалтерского учёта Комсомольского-на-Амуре государственного университета (Россия, Комсомольск-на-Амуре); 681000, Хабаровский край, г. Комсомольск-на-Амуре, пр. Ленина, 27; тел.: +7 (914) 179-42-20. E-mail: kizil_ev@mail.ru.

Ms. Elena V. Kizil – PhD in economics, Associate professor, Associate Professor Department of Economics, Finance and accounting of Komsomolsk-on-Amur State University (Russia, Komsomolsk-on-Amur); 681000, Khabarovsk region, Komsomolsk-on-Amur, 27 Lenin str.; tel.: +7 (914) 179-42-20. E-mail: kizil_ev@mail.ru.

Аннотация. Данная статья повествует о наиболее продуктивных методах мотивации сотрудников разных организаций. Эти методы могут помочь повысить эффективность труда персонала. В современном мире, в наше время, мотивация персонала имеет большое значение. Правильное внедрение программы мотивации в коллективе может способствовать улучшению качественных показателей, показателей производительности труда. Если руководитель стремится получить органичный эффективный коллектив, ему необходимо иметь в виду различные приёмы, способы мотивации. Ведь знание того, что движет людьми, что лежит в основе их деятельности, может помочь осуществлять процесс жизнедеятельности учреждения самым качественным и сбалансированным образом, учитывая интересы членов трудового коллектива.

Summary. This article tells about the most productive methods of motivating employees of different organizations. These methods can help improve the efficiency of staff. In the modern world, the motivation of the staff is of great importance. Correct implementation of the motivation program in the team can contribute to the improvement of quality indicators, labor productivity indicators. If the head seeks to get an harmonious effective team, he needs to keep in mind various techniques, ways of motivation. After all, knowing what drives people, what underlies their activities, can help to carry out the process of the institution's life in the qualitative and balanced way, taking into account the interests of the members of the work collective.

Ключевые слова: мотивация, мотивация персонала, виды мотивации, стимулирование.

Key words: motivation, staff motivation, types of motivation, stimulation.

УДК 338.2

Путь к эффективному труду, качественному труду, к работе с максимально возможной отдачей лежит через призму понимания систем, теорий мотивации. Понимание того, что движет конкретным человеком, какие стимулы и мотивы можно применить к нему в рамках конкретной задачи и конкретных обстоятельств, ведёт к разработке эффективной системы методов и форм управления человеческим поведением. Руководителю важно, чтобы все поручения были выполнены качественно и в срок, чтобы предприятие развивалось и приносило доход, чтобы атмосфера на предприятии была положительной. Подчинённым важно иметь комфортные условия труда, в том числе «здоровую» психологическую атмосферу в коллективе; иметь возможность проявлять себя и развивать предприятие; им важно, чтобы их старания признавали, а доход – увеличивался.

Если задуматься, цели работодателя и цели подчинённых во многом совпадают, а мотивация и стимулирование, как соединяющие их путеводные нити, упрочивают их отношения и позволяют прийти к совместным целям наиболее комфортным для них путём.

Чтобы предприятие могло достигнуть поставленных целей, нельзя пренебрегать мотивацией. В широком смысле под понятием «мотивация» обычно понимают какую-либо движущую силу либо совокупность различных сил, которые побуждают к действию, заставляют вести себя определённым образом, а не иначе.

Мотивация – это вид процесса, связанный с психологией и даже с физиологией. Это процесс динамический, позволяющий управлять человеческим поведением; он задаёт направление этого поведения, активность деятельности человека, способность к самоорганизации и собранность, качество и количество усилий, направленных на достижение определённых целей.

Мотивация – способность и возможность удовлетворять нужды, потребности через какой-либо вид деятельности. Иными словами, мотивация – побуждение к какому-либо действию. Ключевыми понятиями в теориях мотивации являются такие определения, как «мотив» и «потребность».

Мотив. В качестве мотива может быть какая-либо мысль, какое-либо чувство, но мотив нельзя путать с целью. Мотив – это совокупность образов, или материальных, или идеальных предметов, представляющих ценность для конкретного человека, а цель – результат умственной деятельности, анализа внешних факторов вкупе с потребностями. Например, чувство жажды – это потребность; желание утолить жажду – это мотив, а цель – стакан воды и последовательность необходимых действий для его «добычи». Мотив может определять направленность деятельности человека. Мотив находится в сознании человека, он для каждого свой, иными словами, мотив всегда персонифицирован и может зависеть от внешних факторов и обстоятельств, происходящих параллельно. Мотив может не только заставить человека действовать, но и определить то, *как* человек будет действовать. Разные люди, имея схожие мотивы, будут действовать по-разному. Их поведение могут определять взгляды, мировоззрение, опыт и т.д. Человек, при желании, может сам воздействовать на свои мотивы. Так как человек – очень сложное биосоциальное создание, то, зачастую, человеком движет не один мотив, а несколько или их совокупность. Также они (мотивы) могут быть взаимосвязаны или один может выходить из другого. Одни из них могут быть более важными для конкретного человека, а другие – менее важными.

Мотивы человека могут выступать некой основой, базой для осуществления конкретных действий. Также они могут меняться в зависимости от воспитания, образования, жизненного опыта людей. Мотив иногда может отождествляться и с потребностью, но это не одно и то же. Потребность – это стремление, желание устранить дискомфорт, это какая-либо необходимость физиологического или психологического толка, которая может возникнуть как у отдельно взятого индивида, так и у группы или общества в целом. Потребности могут быть «продиктованы», «навязаны» совокупностью условий жизни человека. Естественное желание человека – как можно скорее удовлетворить потребность, «избавиться» от неё предпочтительно самым простым, быстрым, действенным путём, потому что пока потребность существует, она активно «требует» своего удовлетворения, устранения. Разные люди могут по-разному реагировать на появление разных потребностей: кто-то стремится удовлетворить их быстро, сразу, а кто-то может даже подавлять их в себе. Потребности бывают неосознанные и осознанные. Некоторые потребности имеют свойство повторяться, возникать периодически. Разные потребности могут иметь разную степень важности для человека.

Содержательные теории мотивации. Пирамида потребностей А. Маслоу

Абрахам Маслоу исследовал поведение людей (исследовал то, что ими движет). Он сделал такой вывод: «Особенность человека заключается в том, что он на протяжении всей жизни чего-то желает». Проанализировав свои наблюдения, он «разбил» свои выводы на несколько групп:

1. Физиологические (естественные) потребности: приём пищи, необходимость дышать, удовлетворение своего либидо и т.д. Эти потребности – «фундамент», основа пирамиды потребностей. Это очень значимые потребности, без их удовлетворения человек может умереть.

2. Потребности в безопасности. Достаточно важная категория. К ней относятся и потребность в комфорте, и потребность в постоянстве условий жизни, и потребность быть защищённым, и потребность в уверенности в завтрашнем дне.

3. Социальные потребности. Человек – биосоциальное существо, кроме удовлетворения биологических потребностей в пище, крове, человеку необходимо общаться с представителями себе подобных. Люди хотят находиться в обществе, дружить, любить и быть любимыми.

4. Престижные. К данной прослойке относятся потребности людей в самоуважении, достижении успехов в различных сферах, карьерном росте.

5. Духовные. Самореализация. Человек развивает свои возможности, таланты, стремится к совершенству. Самая высокая ступень пирамиды потребностей.

Согласно данной теории, определённые потребности могут быть связаны с 2 принципами:

- принципом приоритета (человек всегда стремится к большему, и это «большее» у всех разное и сильно зависит от исходных данных, от того, что индивид уже имеет). Маслоу отмечал, что некоторые потребности находятся в приоритете в отличие от других; он пытался систематизировать их и найти правильный «порядок»;

- принципом дефицита (потребность, которую «ликвидировали», удовлетворили, больше не является мотиватором); человек направляет свои силы на то, чтобы реализовать пока ещё неудовлетворённые потребности.

Данная модель носит скорее теоретический характер. Условия, мотиваторы, обстоятельства могут весьма сильно мотивировать одного индивида и быть весьма незначительными, неважными для другого индивида.

Теория мотивации Герцберга

В середине XX в. Фредерик Герцберг и его коллеги провели детальное исследование на основе аналитических данных, полученных от инженеров и конторских служащих. Намеченная цель – выявление факторов, которые могут оказывать влияние на мотивацию сотрудников. Работникам задали вопросы: «Можете ли вы детально описать, когда вы чувствуете себя исключительно хорошо на работе?» и «Можете ли вы детально описать, когда вы чувствуете себя на работе исключительно плохо?». Проанализировав полученные ответы, исследователи смогли выявить некую закономерность, а точнее – две группы факторов, влияющих на мотивацию труда.

Можно подвести итог: согласно теории Герцберга, есть 2 группы факторов, оказывающих влияние на трудовое поведение индивида:

1. Гигиенические факторы, которые могут вызвать средний уровень мотивации либо не вызывать апатию.

2. Мотивирующие факторы. При условии удовлетворения гигиенических факторов могут являться достаточно сильными стимуляторами к труду.

Теория мотивации Макклеланда

Была разработана в сороковые годы двадцатого века психологом американского происхождения Дэвидом Макклеландом. Рассматриваются три вида потребностей: к успеху, к причастности, к власти.

Потребность во власти. Наиболее сильно выраженная потребность. Сюда также можно отнести стремления к достижению определённых целей, умению чётко ставить эти цели перед собой, брать на себя ответственность за поступки и действия, приводящие к достижению целей, либо нет.

Потребность в успехе. Индивид чувствует удовлетворение, когда начатая задача решена, когда работа благополучно доведена до финала. Для людей с повышенной потребностью в успехе характерно желание брать задания более сложные, чем обычно; характерно стремление получить похвалу, положительные отзывы о проделанной работе. В той или иной степени данная черта присуща многим людям.

Потребность в причастности. Человек – существо биосоциальное, ему необходимо общение, сопричастность к чему-то важному, имеющему смысл. Человек нуждается в любви, понима-

нии, дружбе; также человек хочет чувствовать себя частью чего-то значимого. Таким людям подойдёт работа, связанная с повышенной активностью в общении с людьми.

Теория Альдерфера

По мнению Клейтона Альдерфера, для людей важны лишь три группы потребностей: потребность в существовании, потребность в своём росте и развитии, потребность в общении с другими. Потребность общаться с другими людьми по Альдерферу соотносится с потребностями общественного характера по Маслоу. Это стремление быть в социуме, общаться, любить и быть любимым, дружить, стремление заводить дружественные отношения с коллегами, подчинёнными и начальством. Потребность в росте и развитии. Теория затрагивает потребности, связанные с развитием уверенности в себе, со стремлением к самосовершенствованию.

Процессуальные теории мотивации. Теория ожидания

Многие учёные определяют мотивацию как процесс управления осознанным выбором. Но первым, кто стал рассматривать мотивацию в таком ключе, стал Виктор Врум. Он считал, что индивид находится в состоянии мотивации постоянно. Согласно данной теории, индивида мотивирует надежда, ожидание того, что тот тип поведения, который он выбрал, может привести к тому результату, которого он ожидает. Если будут оправдываться ожидания человека, он сможет работать наиболее эффективно. Имеются в виду следующие виды ожиданий:

- ожидания в области соотношения затрат труда и результатов – адекватное соотношение затраченных усилий и полученных результатов;
- ожидания в области соотношения результатов и вознаграждений – требование к вознаграждениям в ответ на затраченные усилия, на какой-либо уровень достигнутых результатов;
- ожидания в области ценности полученного вознаграждения, поощрения.

Теория справедливости

Основа данной теории – не какие-либо объективные индикаторы, а собственное восприятие человека. И, исходя из собственных ощущений, человек оценивает и анализирует проделанную работу и соотносит полученное вознаграждение с проделанной работой и вознаграждением других. Оценка идёт в основном в двух направлениях:

1. Что он может дать организации? Индивид задумывается над тем, какую пользу он может принести организации: свои умения, опыт, способствующий выполнению задач и функций организации, качественное образование, дополнительную подготовку и навыки, квалификацию.

2. Какое вознаграждение будет получено? Особенно в сравнении с другими людьми, с их процентом отдачи, но выполняющими аналогичные поручения. Вознаграждение может быть разным: в виде денежных средств, особых условий труда, льгот и т.д.

Анализируя ответы на эти вопросы, человек сравнивает себя, уровень своих приложенных усилий, своего вознаграждения с уровнем усилий, вознаграждения других сотрудников, делая выводы об определённых соотношениях, которые могут характеризовать справедливость (если соотношение «затраты – вознаграждения» примерно равны) или несправедливость (если соотношение «затраты – вознаграждения» не равны) по отношению к нему.

Теория мотивации Л. Портера – Э. Лоулера

Данная теория является продолжением теории ожидания и теории справедливости, разработанная Л. Портером и Э. Лоулером. Учёные провели работу, итогом её стала модель, в которую можно включить 5 переменных величин: уровень удовлетворённости, вознаграждение, полученные результаты, восприятие, затраченные усилия.

Главные выводы модели: для достижения оптимальных результатов и получения соответствующего вознаграждения индивид прикладывает усилия, применяя свои способности, опыт и квалификацию. Степень прикладываемых усилий может определяться степенью вознаграждения. Влияние на результат может оказать осознание своей роли в процессе труда. Вознаграждение может быть внутренним и внешним. Внутреннее вознаграждение – чувство удовлетворения от проделанной работы, самоутверждение, ощущение своей компетентности; внешнее – различные бла-

га: премии, благодарности, карьерный рост. Уровень удовлетворённости определяет лишь собственное восприятие, которое может повлиять на поведение индивида в будущем.

Анализ модели позволяет сделать вывод о том, что труд, приносящий результаты, приводит к чувству удовлетворения. Это умозаключение в корне отличается от ранних теорий, которые строились на утверждении о том, что удовлетворённые своей работой индивиды могут дать лучший результат.

Теория мотивации Дугласа Макгрегора

Дуглас Макгрегор исследовал деятельность сотрудников на их рабочих местах и сделал вывод о том, что руководитель может брать под контроль некоторые параметры, отвечающие за действия сотрудников: задачи и качество их выполнения; время получения задания, предположительное время, выделенное на решение задачи; средства, используемые для решения задачи; коллектив, инструкции и руководства к действию; убеждение сотрудников в том, что они справятся с поставленной задачей; вид вознаграждения и его размер; то, насколько сотрудники вовлечены в проблемы и заботы, связанные с организацией. Данные факторы зависят от начальства и имеют влияние на сотрудников, способствуя продуктивности их труда или наоборот. Проанализировав эти данные, учёный пришел к выводу о том, что можно применять два различных подхода к управлению, которые он назвал «Теория X» и «Теория Y».

«Теория X». В данной теории предполагается, что сотрудники, по возможности, предпочитают избегать работать и станут лениться. Поэтому необходимо держать их под наблюдением руководства. Эта теория воплощает строгий, авторитарный стиль управления. Основные характеристики: централизация власти, тотальный контроль.

«Теория Y» предполагает, что сотрудники могут иметь амбиции, стремления к карьерному росту, иметь желание и устремление к ответственности, проявлять своё творческое начало. Данная теория воплощает демократический стиль управления. Основные характеристики: делегирование полномочий, учёт мотивации сотрудников, работа над взаимоотношениями в коллективе, улучшение условий труда.

В чистом виде, как правило, не встречаются. Обычно, это комбинация из различных стилей управления в зависимости от обстоятельств, ситуации, возможностей организации и других факторов.

Одна из главнейших задач для организации – поиск эффективных способов управления, таких способов, чтобы каждая из сторон могла достигнуть поставленных целей, задач. Самый главный фактор деятельности человека – мотивация. В наше время мотивации отводится существенная роль, существует множество теорий мотивации, некоторые даже противоречат друг другу.

Рассмотренные в данной работе теории лишь подтверждают тот факт, что не существует общей основополагающей теории, как не существует самой правильной или надёжной. Каждая имеет свои различия, свои плюсы и минусы. Система мотивации на конкретном предприятии должна учитывать элементы различных теорий. Мотивация должна включать в себя различные аспекты – экономические, моральные, создание условий для реализации своего потенциала. Нет универсального «рецепта», следует, изучив основные аспекты различных теорий, разработать свою, подходящую для данной организации систему мотивации. Обязательно должны учитываться различные факторы, которые могут повлиять – будь то менталитет или какая-то конкретная особенность коллектива. Работа по созданию системы мотивации для данной организации целиком ложится на руководителя и зависит от него, от его квалификации, образования, деловых качеств. В современном мире затруднительно добиться успеха, игнорируя остро стоящую проблему мотивации. Реализация программ мотивации требует усилий, затрат, но потенциальный результат от них значительно превышает расходы. Именно сотрудники любой организации – её главный ресурс, и только эффективность их работы определяет качественный результат деятельности организации.

ЛИТЕРАТУРА

1. Менеджмент: учеб. для вузов / М. М. Максимцов, М. А. Комаров, А. В. Игнатьева [и др.]; под ред. М. М. Максимцова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Единство, 2003. – 359 с.
2. Виханский, О. С. Менеджмент: учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. – М.: Экономистъ, 2005. – 634 с.
3. Мазо, Б. Зарплата и соцпакет. Заработная плата как основной способ мотивации и стимулирования персонала / Б. Мазо // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2007. – № 2.
4. Солодянкина, О. В. Мотивация и стимулирование труда работников на промышленных предприятиях / О. В. Солодянкина // Менеджмент в России и за рубежом. – 2008. – № 2.
5. Магура, М. Процессуальные теории трудовой мотивации / М. Магура, М. Курбатова // Управление персоналом. – 2007. – №№ 13-14.