

Тихоненко Б.Б.

Студент магистратуры

Пересадыко Н.С.

Студент магистратуры

Научный руководитель: Горностаева Ж.В., к.э.н.

Донской государственный технический университет

ПОДХОДЫ К РАСКРЫТИЮ СУЩНОСТИ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: В статье изучены подходы к раскрытию сущности мотивации труда со стороны экономистов и работников кадровых служб. Проанализированы элементы, формирующие сущность мотивации персонала. Представлена классификация потребностей.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, мотивация, теория мотивации, потребности человека, элементы мотивации.

Tihonenko B.B.

Graduate student

Peresadko N.S.

Graduate student

Scientific adviser: Gornostaeva Zh.V., Ph.D.

Don State Technical University

APPROACHES TO THE DISCLOSURE OF PERSONNEL MOTIVATION

Annotation: The article studied approaches to the disclosure of the essence of labor motivation by economists and employees of personnel services. Analyzed elements forming the essence of personnel motivation. Presented classification needs.

Keywords: labor resources, motivation, theory of motivation, human needs, motivation elements.

Мотивация, являясь действенным способом повышения производительности труда персонала, основана на психологии индивида. Различные подходы и психологические теории, формирующие основу мотивации персонала, направлены на побуждение работников качественно выполнять свои трудовые обязанности. При этом, желание повысить производительность труда должно выступать как результат внутренней работы персонала, а не внешнего давления со стороны руководства [1].

Экономисты под мотивацией персонала понимают внутреннее или внешнее побуждение экономического субъекта на совершение деятельности с определенной целью. Интерес к деятельности у субъекта должен прослеживаться изначально, для его развития необходимо применять методы инициирования, основанные на верных психологических предпосылках.

Кадровики под мотивацией персонала понимают создание условий, необходимых для удовлетворения потребностей различного уровня, в том и числе внутренних ожиданий работника в качестве компенсации за добросовестное выполнение трудовых обязанностей. Это наглядно представлено на рисунке 1.

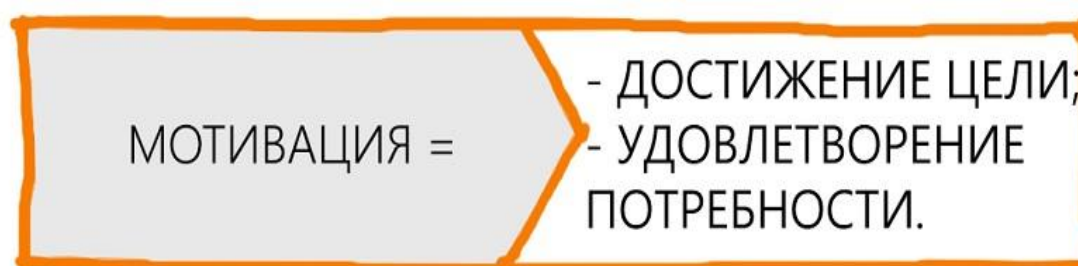


Рисунок 1 – Подход к мотивации персонала со стороны работников кадровой службы

Как показывает практика, чаще всего мотивация персонала выступает как совокупность мер, направленных на повышение качества и производительности труда. Элементы, формирующие сущность мотивации персонала, представлены на рисунке 2.



Рисунок 2 –Элементы, формирующие сущность мотивации персонала

Как показал анализ научной литературы, большинство теорий мотивации, базируются на следующих понятиях: «потребность» и «ожидание».

Потребность обуславливает такое состояние индивида, при котором он испытывает недостаток в каких-либо факторах, определяющих его жизнедеятельность. Состояние наличия потребности сопровождается внутренним ощущением субъекта нехватки или недостаточности какого-либо блага. Наличие потребности рассматривают как ключевой аспект, который побуждают субъекта к определенной деятельности. На сегодняшний день отсутствует единый подход к классификации потребностей, их систематизация зависит от подхода, используемого исследователем [2].

В научных источниках чаще всего выделяют две группы потребностей, их классификация приведена на рисунке 3.

Первичные потребности

Вторичные потребности



Определяются или физиологией человека (потребность в пище, жилье), или заложенными в генах инстинктами (потребность в безопасности и т.д.)

Возникают в ходе взросления и развития личности, например, потребность в признании, в авторитете, в самореализации и т.д.

Рисунок 3 – Классификация потребностей

Под ожиданием принято понимать предположения индивида, связанные с возможностью получить желаемый результат при реализации определенной поведенческой парадигмы. Ожидания формируются исходя из предыдущего опыта и оценки текущей ситуации. Большинство исследователей, в качестве основного фактора при выработке трудового поведения ссылаются на опыт.

Появление различных теорий мотивации связывают с ожиданиями руководства предприятий. Принято считать, что научно обоснованная концепция мотивации персонала, должна отвечать внутренним ожиданиям руководства компании.

Потребность в разработке систем мотивации персонала сформировалась в начале прошлого века в результате возросшей конкуренции между субъектами экономической деятельности. Таким образом, возникла необходимость использовать все возможные инструменты повышения производительности труда, в том числе – возможность обеспечить потенциал развития предприятия за счет трудовых ресурсов. В ответ на запрос исследователи предложили бизнесу различные концепции, которые позволили бы максимально задействовать потенциал сотрудников для достижения целей компании [3].

В результате появилось несколько групп теорий, которые объясняют возникновение потребностей и рассматривают различные варианты мотивации персонала. Классификация теорий мотивации представлена на рисунке 4.



Рисунок 4 – Классификация теорий мотивации

В первую группу входят содержательные теории мотивации, которые основаны на потребностях индивидуума, формирующих определенное трудовое поведение. Среди авторов этих теорий отметим следующих: Абрахам Маслоу, Дэвид Макклелланд, Фредерик Герцберг и др.

Во вторую группу входят процессуальные теории, которые рассматривают поведение индивидуумов, основываясь на их ожиданиях, восприятиях и внутренних установках. Среди авторов данных теорий отметим следующих: Джон Адамс, Виктор Врум, Эдвард Лоулер и др.

К третьей группе относятся теории, рассматривающие отношение индивидуума к труду, например, теория «Z» Уильяма Оучи или теория «X» и теория «Y» Дугласа Макгрегора.

Современная практика мотивации персонала основывается на рассмотренных концепциях, ничего кардинально иного наука пока предложить не может. Методы мотивации персонала в российских компаниях являются адаптацией зарубежной практики. Чаще всего используют комплекс мер материальной и нематериальной мотивации для обеспечения наиболее эффективного результата.

Использованные источники:

1. Патрахина, Т. Н. Сущность и содержание понятия «мотивация» в системе управления / Т. Н. Патрахина, К. П. Романчук. // Молодой ученый. — 2020. — № 7 (87). — С. 461-464. — URL: <https://moluch.ru/archive/87/16631/> (дата обращения: 19.01.2022).
2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.]; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 314 с.
3. Абрамова, С. В. Мотивация и стимулирование труда персонала / С. В. Абрамова // Проблемы современной экономики: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, октябрь 2019 г.). — Челябинск: Два комсомольца, 2019. — С. 149-153. — URL: <https://moluch.ru/conf/econ/archive/56/2698/> (дата обращения: 12.02.2022).
4. Турманидзе, Т.Я. Типы кадровой политики предприятия/ Т.Я. Турманидзе, Ю.С. Чернышева // Форум молодых ученых. -2021. - №1(53) - URL: http://www.kon-ferenc.ru/academbus_9.html (дата обращения: 25.01.2022).