

УДК 331.2

**АНАЛИЗ СУЩНОСТИ
СОВРЕМЕННЫХ
МОТИВАЦИОННЫХ
КОНЦЕПЦИЙ**

Галкина Юлия Евгеньевна
Муромский институт (филиал)
Владимирского государственного
университета
*кандидат экономических наук,
доцент,
e-mail: galkin_aa.lan@mit.ru*

Аннотация. Умение мотивировать подчиненных – большое искусство. Предприятия, в которых управленческий персонал овладел этим искусством, процветают. Путь к наивысшей эффективности процесса управления лежит только через решение проблемы эффективной мотивации труда. В любом предприятии мотивация включает движущую силу, которая инициирует процесс труда и обеспечивает эффективную работу, но решить проблему мотивации можно, только внедрив действенный механизм мотивации труда работников. Однако, очевидно, что для формирования стратегии мотивации персонала в настоящее время требуется коренной пересмотр традиционно бытующих на предприятиях трудовых отношений между работниками и руководителями.

Ключевые слова: мотивация, стимулирование, стимул, мотив, персонал, процесс управления.

Galkina Julia Evgenevna
**ANALYSIS OF THE ESSENCE OF MODERN
MOTIVATIONAL CONCEPTS**

Abstract. Ability to motivate subordinates - a great art. Companies in which management personnel mastered this art to flourish. The path to high performance management process is only a solution to the problem of effective motivation. In any enterprise motivation involves driving force that initiates the process and provides an effective job, but to solve the problem of motivation can only be introducing an effective mechanism for motivating employees. However, it is obvious that for the formation of a strategy of motivation of staff currently require a radical revision of traditional enterprises to common labor relations between workers and managers.

Key words: motivation, encouragement, incentive, motive, personnel management process.

Мотивация труда – одно из самых сложных направлений деятельности менеджеров. У практиков-менеджеров достаточно высокая степень неопределенности в понимании ключевых понятий мотивация и стимулирование, которые воспринимаются как синонимы. Это в корне неверно для менеджмента.

Стимул есть нечто внешнее по отношению к человеку, раздражитель, который побуждает человека к направленному действию, нужному инициатору воздействия. Если воздействие не вызывает побуждения к определенному действию, то такой стимул можно считать недейственным. [2, с. 7].

Мотив – внутри человека. Другими словами, мотив – во-первых, это идеальный образ во внутреннем плане сознания человека. Во-вторых, это не просто идеальное представление, а энергетически насыщенный образ необходимого, потребностно-значимого предмета. Источником побудительной силы мотива вступают потребности. Лишь в результате встречи потребности с отвечающим этой потребности предметом потребность впервые становится

способной направлять и регулировать деятельность. Итак, мотивообразование базируется на потребностной системе человека – другими словами, проистекает изнутри.

Стимулирование – это процесс воздействия на человека посредством предметно-значимого для человека внешнего предмета (объекта, условий, ситуации и т. п.), побуждающего человека к определенным действиям.

Мотивация (как процесс) есть процесс эмоционально-чувственного сопоставления образа своей потребности с образом внешнего предмета (претендента на предмет потребности). Мотивация (как механизм) – это внутренний психологический механизм человека, который обеспечивает опознание предмета, соответствующего потребности, и запускает направленное поведение по присвоению этого предмета.

Особенностью вопроса о теориях мотивации является то, что до настоящего времени ни одна из теорий не устарела, не потеряла своей актуальности, и добавляются новые теории.

Большинство современных теорий мотивации возникло в XX в., но попытки объяснения причин активности человека и животных можно встретить на всем протяжении развития научного знания, начиная с Гераклита, Сократа, Платона, Аристотеля и других древнегреческих философов. Сегодня существует достаточно большое количество самых различных мотивационных концепций. [3, с. 45].

В экономической литературе основное внимание уделяется рассмотрению мотивационного процесса с точки зрения возможностей его регулирования со стороны субъекта управления. В связи с этим традиционно выделяются содержательные и процессуальные теории мотивации. Первые основное внимание уделяют анализу потребностей, лежащих в основе профессиональной мотивации, и соответствующих им стимулов. Вторые посвящены непосредственно

мотивационному процессу работника, описанию и предсказанию результатов этого процесса (таблица 1).

Табл. 1. Мотивы и стимулы в современных теориях мотивации

Название теории мотивации	Мотивы	Стимулы
Содержательные теории мотивации		
<p>1. Теория потребностей А. Маслоу</p> <p>1.1. Физиологические потребности</p> <p>1.2. Потребности в безопасности</p> <p>1.3. Социальные потребности</p>	<ul style="list-style-type: none"> – качественная пища – чистая вода – хорошие жилищные условия – благоприятные условия отдыха – защита от физических и моральных опасностей со стороны окружающей среды – уверенность в том, что физиологические потребности будут удовлетворены – общение – подражание – сопричастность – солидарность, поддержка, дружба, взаимовыручка 	<ul style="list-style-type: none"> – справедливая зарплата – ссуды на жилье – санаторные путевки – социальный пакет – хороший морально-психологический климат в коллективе – демократический стиль управления руководителя – система пенсионного обеспечения – страхование от болезней – помощь в экстремальных ситуациях – возможность общаться – благоприятный социальный микроклимат – демократический стиль руководства – участие в управлении и принятии решений – равные возможности, «равенство шансов» – доска почета – вынесение благодарностей – – признание заслуг – справедливость во всём (в распределении работ, оценках, вознаграждениях) – программы культурно-оздоровительных

<p>1.4. Потребности в признании и уважении</p> <p>1.5. Потребности самовыражения</p>	<ul style="list-style-type: none"> – самоуважение – личные достижения – компетентность – уважение со стороны окружающих – признание – реализация потенциальных возможностей – рост личности – призвание – самовыражение – любознательность – творчество – изобретательство – рационализаторство – занятие наукой 	<p>мероприятий</p> <ul style="list-style-type: none"> – достойная зарплата – участие в управлении и принятии решений – расширение полномочий – персональные блага (кабинет, автомобиль) – рост числа подчиненных – всеобщее признание и уважение – участие в управлении и принятии решений – участие в проектных группах – право реализовать свои предложения – широкие возможности для обучения и повышения квалификации – активный рост карьеры – предоставление работы по интересам, по призванию – профессиональная ориентация – повышение творческого характера труда – учет личных качеств и способностей работника – – премии за новаторство, изобретения, открытия – выдвижение на государственные и международные премии
<p>2. Теория существования, связи и роста К. Альдерфера</p> <p>2.1. Потребности существования: физиологические, обеспечение безопасности, оплата труда</p> <p>2.2. Потребности связи: установление контактов, уважение, оценка личности</p>	<ul style="list-style-type: none"> – пища, вода, жилье, отдых – защита от физических опасностей – уверенность в том, что физиологические потребности будут удовлетворены – общение – сопричастность – поддержка, дружба, взаимовыручка 	<ul style="list-style-type: none"> – достаточный уровень зарплаты – оплата жилья – социальный пакет – система пенсионного обеспечения – страхование от болезней – возможность общаться – благоприятный психологический климат в коллективе – равные возможности – вынесение благодарностей

<p>2.3. Потребности роста: развитие творческого потенциала, самореализация</p>	<ul style="list-style-type: none"> – уважение, признание – реализация потенциальных возможностей – рост личности – самовыражение – творчество 	<ul style="list-style-type: none"> – признание заслуг – всеобщее признание и уважение – право реализовать свои предложения – возможности обучения и повышения квалификации – премии за изобретения, открытия
<p>3. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда</p> <p>3.1. Потребность власти</p> <p>3.2. Потребность успеха</p> <p>3.3. Потребность причастности</p>	<ul style="list-style-type: none"> – желание воздействовать на других людей, чувствовать себя полезным и значимым – участие в перспективных работах – достижение цели – престиж – развитие карьеры – общение – подражание – сопричастность – солидарность, поддержка, дружба 	<ul style="list-style-type: none"> – участие в управлении и принятии решений – расширение полномочий – рост числа подчиненных – предоставление инициативы, широких полномочий – поощрение за результаты – участие в успехе м – международное признание – присвоение звания «Лучший сотрудник года» – возможность общаться – благоприятный социальный микроклимат – участие в управлении и принятии решений – проведение совещаний – оказание помощи другим – деловые контакты
<p>4. Теория двух факторов Ф. Герцберга</p> <p>4.1. Гигиенические факторы:</p> <ul style="list-style-type: none"> – политика фирмы и администрации – условия работы – заработок – межличностные отношения – степень контроля 	<ul style="list-style-type: none"> – успех – продвижение по службе – признание и одобрение результатов работы – высокая степень ответственности – возможности творческого и делового роста 	<ul style="list-style-type: none"> – хороший морально-психологический климат – нормальные условия работы – справедливая зарплата – доброжелательная атмосфера – умеренный контроль за работой

за работой		
4.2. Мотивации		<ul style="list-style-type: none"> – предоставление инициативы, широких полномочий – поощрение за результаты – участие в успехе – планирование карьеры – справедливое вознаграждение – предоставление высокой степени ответственности – учеба и повышение квалификации
Процессуальные теории мотивации		
5. Теория ожиданий В. Врума		
5.1. Затраты-результаты	<ul style="list-style-type: none"> – значимость задачи – выполнимость задания – проведение необходимых консультаций 	<ul style="list-style-type: none"> – оценка результатов
5.2. Результаты-вознаграждения	<ul style="list-style-type: none"> – определенность вознаграждения – своевременность вознаграждения 	<ul style="list-style-type: none"> – доверие к руководителю – эффективность работы предприятия
5.3. Валентность	<ul style="list-style-type: none"> – вознаграждение (доход) за достигнутую результативность труда 	<ul style="list-style-type: none"> – гарантия вознаграждения – точное соответствие вознаграждения и результатов работы
6. Теория справедливости С. Адамса	<ul style="list-style-type: none"> – соответствие вознаграждения среднему значению вознаграждения других специалистов за аналогичную работу или превышение его 	<ul style="list-style-type: none"> – применение компенсационной оплаты труда по «рыночной цене» работника
7. Теория Портера-Лоулера	<ul style="list-style-type: none"> – результативный труд 	<ul style="list-style-type: none"> – четкая постановка задачи – достаточный уровень полномочий – предоставление необходимой информации – оплата работы по «рыночной цене»
8. Теория постановки целей Э. Лока	<ul style="list-style-type: none"> – достижение целей организации 	<ul style="list-style-type: none"> – воспитание приверженности работника к фирме, восприятия целей предприятия как собственных

		<ul style="list-style-type: none"> – участие в управлении предприятием – постановка реальных, конкретных, ясных, приемлемых для работника целей
9. Концепция парципативного управления	<ul style="list-style-type: none"> – осознание важности и значимости своего труда для развития предприятия 	<ul style="list-style-type: none"> – участие в управлении и принятии решений – участие в проектах – самоконтроль – личная и групповая ответственность за результаты

Завершая анализ теорий потребностей и мотиваций, отметим, что большинство из этих теорий вполне актуальны для современных экономических, политических, социальных условий России. Однако «в настоящее время при использовании отдельных теорий потребностей и мотиваций (например, А. Маслоу и других) надо в большей мере учитывать специфику и особенности конкретной ситуации, индивидуальные отличия человека, его психику, культуру, религиозные, этические, этнические, демографические и иные аспекты. Самые идеальные и выверенные теории и концепции не могут автоматически распространяться без соответствующих поправок и корректировок на все без исключения ситуации и явления» [1, с. 17].

Степень и последовательность реализации потребностей (физиологических, в безопасности, социальных и т. д.) определяются в значительной мере уровнем развития общества и его экономики, предприятий, благосостоянием самого человека. Для того чтобы иметь возможности для более полного удовлетворения большинства видов потребностей, необходимы высокие макроэкономические показатели (ВВП, ВНП и т. д.), соответствующие конечные финансово-хозяйственные показатели предприятий и организаций (объемы производства, прибыль, себестоимость продукции и т. п.), что в конечном счете определяется результативностью и качеством труда работника.

Список литературы:

1. Волгин, Н.А. Оплата труда (японский опыт и российская практика): учеб. пособие / Н.А. Волгин, О.Н. Волгина.– М.: Изд.-торговая корпорация «Дашков и К°», 2004.– 508 с.

2. Катков В.М., Галкина Ю.Е. Процессы мотивации и стимулирования труда на промышленных предприятиях. – М.: ТЕЗАРУС, 2005. – 115с.

3. Катков В.М., Галкина Ю.Е. Мотивы и стимулы в современных теориях мотивации // Экономика и финансы. - 2005. - № 9. – С. 45-49.