

Мотивы трудовой деятельности персонала: их характер и использование
Гайворонюк Вероника Александровна
аспирантка факультета государственного управления
Московский Государственный университет им. М. В. Ломоносова, Москва, Россия
E-mail: veronika-gai@yandex.ru

Вся деятельность человека обусловлена реально существующими потребностями, лежащими в основе его мотивации. Под мотивацией трудовой деятельности в сфере бизнеса подразумевается то, что побуждает работника стремиться к удовлетворению потребностей посредством организационной активности. Трудовое поведение работника непосредственно движимо и управляемо его мотивами. *Мотив* - сложное психологическое образование, отражающее потребность, которую хочет удовлетворить работник; благо, способное удовлетворить эту потребность; трудовое действие, необходимое для получения блага; издержки материального и морального характера, связанные с деятельностью. Таким образом, мотив сопровождает весь процесс детерминации поведения, в том числе и действия человека.

Мотивы трудовой деятельности, формируются, если:

- работник имеет возможность получить необходимый набор благ, соответствующий его потребностям;
- для получения благ необходимы трудовые усилия работника;
- трудовая деятельность позволяет получить блага с меньшими материальными и моральными издержками, чем любые другие виды деятельности.

Большое значение для формирования мотивов трудовой деятельности имеет оценка степени достижимости целей. Если получение искомого блага не требует усилий или это благо очень трудно получить, то мотив труда чаще всего не формируется.

Мотивация труда в сфере бизнеса является важнейшим фактором эффективной деятельности компании. По мнению Н.В. Подхватилина и М.Р. Алешунаса «низко мотивированный работник обходится обществу очень дорого. Он малопроизводителен, воспроизводит неразвитого социального работника, невосприимчивого к возможности зарабатывать больше путем роста производительности труда, убивает инициативу» (Г.Н. Сартан, А.Ю. Смирнов, В.В. Гудимов, Н.В. Подхватилин, М.Р. Алешунас, 2003).

Конечно, результаты труда зависят от природных способностей и приобретенных знаний, умений, навыков, но именно мотивация – источник трудовой деятельности. А.Ю. Смирнов, Е.С. Яхонтова в своих исследованиях показали, что оптимальный стиль управления состоит в умении так построить работу, чтобы сотрудники видели в ней возможности самореализации и подтверждения собственной значимости. Поскольку мотив - это внутреннее побуждение, которые заставляют человека действовать определенным образом, задачей руководства предприятия является актуализация этих внутренних побуждений.

Руководитель может воздействовать на своих сотрудников и заставить работать вопреки их внутренним желаниям - в этом случае в детерминацию поведения включаются другие, более значимые для них мотивы. У него есть власть, т.е. действенный механизм принуждения. Однако эффективный руководитель должен использовать преимущественно другие методы воздействия. Мотивация прямо связана с отношением работника к определенной модели поведения, направленности его усилий, целям и вознаграждению, на которое он рассчитывает в результате выполнения работы. Одна из сложных задач в области мотивации, с которой сталкиваются руководители, заключается в том, чтобы лучше оценивать и диагностировать не только основные потребности людей, но и их иерархию в данный период времени, а также конкретные ожидания и желания своих работников, это означает определение главенствующих мотивов сотрудников.

Мотивы деятельности работников очень разнообразны. Наиболее типичными для трудовой деятельности являются их следующие виды (Ильин Е.П., 1998):

1. *Мотив социальности.* Потребность «работать в хорошем коллективе», по мнению многих социологов, входит в лидирующую группу ориентации работников.

2. *Мотив самоутверждения* характерен для значительного числа работников, преимущественно молодого и зрелого возраста.

3. *Мотив самостоятельности* присущ работникам с «хозяйской» мотивацией, которые готовы жертвовать стабильностью, а иногда и более высокими зарплатами взамен установки «быть хозяином и самостоятельно вести свой бизнес».

4. *Мотив надежности (стабильности)* присутствует тогда, когда предпочтение отдается стабильности бытия и деятельности. В силу различных причин (исторических, этнических и др.) доля украинцев и россиян, ориентирующихся на надежность и стабильность, существенно выше доли тех, кто предпочитает риск и предпринимательство.

5. *Мотив приобретения нового* (знаний, средств труда, технологий, вещей) лежит в основе многих форм поведения. Особенно ярко он выражен у высококвалифицированных специалистов.

6. *Мотив справедливости.* В каждом обществе устанавливается во многом свое понимание справедливости. Однако несоблюдение справедливости с точки зрения работников ведет к демотивации.

7. *Мотив состязательности* как основа организации соревнования на предприятии один из сильнейших мотивов, действующий во все времена.

Определенная степень выражения состязательности генетически присуща каждому человеку. Актуализация этого мотива при малых ресурсных затратах дает ощутимый экономический эффект. В современной России использование мотива состязательности имеет большие резервы. При этом необходимо учитывать следующие принципы его использования:

- дифференциация соревнующихся по группам, характеру производства и т.д.;
- одинаковая для всех участников система показателей;
- объективность оценки всех соревнующихся;
- строго дифференцированное поощрение победителей;
- достаточно заметное материальное вознаграждение победителей (оно должно составлять не менее одной трети зарплаты)

При соблюдении этих принципов система «норма труда - оплата труда» заменяется системой «норма труда - достижение желаемого результата - рост оплаты труда» что существенно мотивирует персонал. Проблема мотивации и мотивов персонала - одна из стержневых проблем в науке управления.

Литература

- 1.Сарган Г.Н., Смирнов А.Ю., Гудимов В.В., Подхватилин Н.В., Алешунас М.Р. (2003) Новые технологии управления персоналом. СПб.: Речь.
- 2.Ильин Е.П.(1998) Мотивы человека: теория и методы изучения. - К.: Вища школа,.
- 3.Якобсон П.М. (1988) Психологические проблемы мотивации поведения человека. - М.: Наука.
- 4.Яхонтова Е.С. (2002) Эффективность управленческого лидерства. - М.: ТЕИС.