

Микрополитическая мотивация как тип деструктивной мотивации персонала

Научный руководитель – Пугачев Василий Павлович

Колесник Алексей Владимирович

Студент (бакалавр)

Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова, Факультет государственного управления, Кафедра управления персоналом, Москва, Россия

E-mail: x.04.06@rambler.ru

На сегодняшний день вопрос мотивации является одним из важнейших аспектов управления персоналом. От того, насколько мотивирован к исполнению своих обязанностей работник, зависит не только его личная производительность труда, но и в целом успех всей организации. Проблема мотивации затрагивает организации любых форм и уровней, крупные и небольшие, существующие уже не один десяток лет и совсем молодые, частные компании и государственные структуры. Поэтому сегодня к проблеме мотивации привлечён интерес как значительного числа ученых, так и непосредственно самих менеджеров по персоналу.

Мотивация - достаточно сложный процесс, который предполагает влияние на работников как положительных, так и отрицательных факторов. При этом роль последних особо важна при формировании отношения работника к своему труду и обязанностям, но к сожалению, зачастую недооценивается руководителями и не берётся в расчёт. Причины возникновения диссертационного поведения сотрудников также не анализируются. Подобный подход может привести впоследствии к резкому снижению эффективности функционирования организации или даже к прекращению её существования, так как работники своими же действиями могут способствовать разрушению всей структуры предприятия изнутри. Совокупность мотивов подобных действий носит название деструктивной мотивации. Деструктивная мотивация — это «процесс взаимодействия сотрудника и окружающей его среды, в ходе которого человеческая энергия преобразуется в определенное поведение, противоречащее целям, ценностям и планам организации.» [1]

Деструктивная мотивация включает в себя два элемента: демотивацию и микрополитическую мотивацию. Демотивация представляет собой такое состояние работника, при котором, вследствие воздействия сторонних мотивов, не происходит формирования конструктивного, побуждающего к трудовой деятельности мотива. Вследствие этого человек теряет интерес к своей работе, становится вялым, апатичным, стремится уйти от ответственности.

Микрополитика же представляет собой отчасти противоположный демотивации процесс. Её определяют как устойчивую, целенаправленную деятельность руководителей и других членов предприятия или учреждения по реализации личных интересов, противоречащих официальным целям и ценностям организации. [2] Следовательно, её основное отличие от демотивации - активная позиция работника по отношению к собственным действиям, а также наличие устойчивой, собственной микрополитической цели.

Само явление микрополитики главной своей особенностью предполагает активное осуществление работником действий, идущих вразрез с интересами и задачами организации. [3] Микрополитика, за счёт преобладания собственных интересов работника над общими, не только препятствует выполнению персоналом своих основных функций, но и подменяет саму цель существования организации, превращая её в поле для реализации интересов отдельно взятого человека и разрушая изначально заложенные цели деятельности и структуру.

Источники и литература

- 1) Нарожная Д. А. Деструктивная мотивация как объект управления // Государственное управление. Электронный вестник. 2014. №44. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/destruktivnaya-motivatsiya-kak-obekt-upravleniya> (дата обращения: 25.02.2017)
- 2) Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие. / Под ред. Проф. В. П. Пугачева – М.: ИНФРА-М, 2011 – 394 с.
- 3) Пугачев В. П. Микрополитика и постсоветская государственность // Общественные науки и современность. 2002. №44. URL: <http://ecsocman.hse.ru/data/933/681/1217/4-Pugachev.pdf> (дата обращения 22.02.2017)