

ПОНЯТИЕ «МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА» И ЕГО СУЩНОСТЬ

Гаврикова Светлана Сергеевна

магистрант, Российской академии народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации, РФ, г. Москва

Все работают ради чего-то. Одни стремятся к материальному достатку, вторые — к славе, третьи — к власти, четвертые банально любят свою трудовую деятельность.

Такие обстоятельства, побуждающие индивида к активной деятельности, называются мотивами, а воздействие на них — мотивацией.

Задолго до того, как понятие «мотивация» вошло в привычный лексикон руководителей организаций, люди понимали, что возможно намеренно влиять на поведение людей для эффективного выполнения задач организации.

Рабов, к примеру, как известно, принуждали к труду страхом физической расправы, угрозами и побоями. В условиях современного общества, естественно, такой подход не применим.

С помощью угроз невозможно заставить человека совершать открытия в науке, медицине и тому подобное. Творческой деятельностью нельзя даже командовать.

Еще во времена Адама Смита традиционно считалось, что работнику для выполнения целей организации вполне достаточно получать оплату за свой труд. Ведь труд рассматривали всего лишь как средство заработка.

Но в результате исследований было выявлено, что оплата труда является необходимым, но недостаточным условием мотивации.

Многочисленные теории мотивации пытаются ответить на непростой вопрос: как же побудить человека, по собственной воле вкладывать максимум усилий в трудовую деятельность?

Существует огромное количество теорий, чаще всего противоречивых, которые объясняют причины действий индивида, по какой причине он выбирает те или иные действия; почему одни люди обладают более сильной мотивацией, чем иные и в результате добиваются результатов там, где другие, обладающие не меньшей квалификацией, терпят неудачу.

Но какой бы способ побуждения к трудовой деятельности каждая из них ни предлагала, точка отправления у всех одна - потребность.

Именно она является двигателем и побуждает индивида к активным действиям.

Под подробностью понимается нехватка чего-либо, которая вызывает состояние дискомфорта.

Потребности бывают нескольких видов:

- естественными (пища, вода и т.д.)
- социальными, они обусловлены жизнью индивида в обществе (признание, слава)

- врожденными (общение)
- приобретёнными (обучение)
- первичными (одежда, тепло)
- вторичные (личностный рост, развитие)
- материальными
- нематериальными (духовными)

Выделяют несколько уровней удовлетворения потребностей:

- минимальный, который обеспечивает выживание людей;
- нормальный, поддерживающий у человека способность эффективно трудиться;
- уровень роскоши, когда удовлетворение потребностей воспринимается индивидом как средство демонстрации своего положения в обществе (машины, квартиры и т.п.)

Потребность мотивирует людей, когда её удовлетворенность находится ниже необходимого уровня. Тогда эффективность труда увеличивается, за счёт желания его повысить. Но по достижению приемлемого уровня удовлетворенности, потребность утрачивает функцию активатора.

Также было замечено, что потребности сами по себе далеко не всегда могут побудить человека к их удовлетворению.

Для этого ему необходим определенный мотив.

Этот мотив может быть своего рода внутренним порывом, который едва ли возможно объяснить. Но он также может быть обусловлен и внешними обстоятельствами, побуждающими индивида к активной деятельности.

Мотивы находятся в системном взаимодействии с иными психологическими явлениями, вместе они образуют сложный механизм мотивации (Рис 1.), который включает в себя:

- Притязания – это уровень потребности человека, который является привычным и детерминирующим его поведение.
- Ожидания - оценка, которую проводит личность, выявляя вероятность наступления того или иного события, а также предположение о последствиях, принёсших выгоду. Именно ожидания и притязания чаще всего являются демотивирующим фактором, поэтому их необходимо учитывать в первую очередь.
- Установки – это убеждения, которые оказывают значительное влияние на восприятие работниками внешней среды, мотивирующие их к планированию определенных действий.
- Оценки – это процесс, включающий в себя сравнение и дальнейшее принятие решения, которое обеспечивает достижение поставленных целей.
- Стимулы – это внешние факторы, усиливающие интенсивность определенных мотивов в деятельности человека.
- Намеренное использование по отношению к человеку стимулов для воздействия на эффективность его трудовой деятельности и активации соответствующих мотивов называется стимулированием.



Рисунок. 1. Механизм мотивации

Идея стимулирования состоит в том, что любая деятельность работника должна иметь для него определенные последствия.

Положительные последствия увеличивают вероятность эффективной деятельности работника в необходимом организации направлении, отрицательные же уменьшают такую вероятность.

Но при этом, на одни и те же стимулы разные люди имеют различную реакцию с различной степенью интенсивности.

По своему содержанию различают два вида стимулов:

- 1) Экономические. Люди в результате выполнения поставленных организацией условий, получают определенную выгоду.
- 2) Экономические стимулы связаны потребностями, удовлетворение которых происходит с помощью благ и услуг, имеющих цену.

Стимулы разделяют на два вида:

- прямые (денежный доход)
- косвенные - стимулы, упрощающие получение прямых.

Но если использовать исключительно экономический подход, результата не добиться.

Принцип максимизации личной выгоды нельзя абсолютизировать. Ведь «работая только ради материальных благ, мы сами себе строим тюрьму».

Кроме того, поведение человека не всегда поддаётся рациональному объяснению. Важную роль играют привычки и другие подсознательные механизмы, которые корректируют экономические стимулы. По этим причинам чисто экономический подход и не даёт ожидаемого эффекта.

3) Неэкономические делятся на:

- организационные
- моральные

Мотивировать людей может не только перспектива материального вознаграждения, но и возможность карьерного роста, возможность личностного роста (посещение тренингов, семинаров, курсов повышения квалификации), огласки личных успехов.

Из взаимодействия различных мотивов складывается понятие мотивационная структура. Для каждого человека она, безусловно, индивидуальна и зависит от множества факторов:

- квалификации,
- личностных ценностей,
- имеющегося материального уровня.

Для эффективного руководства людьми необходимо иметь хотя бы общее представление об индивидуальных особенностях подчиненных, знать их основные мотивы, как можно на них воздействовать и к каким результатам это приведёт.

Список литературы:

1. В.Р. Веснин «Основы менеджмента» учебник, Москва – 2016;
2. И.Л. Соломин «ПСИХОСЕМАНТИЧЕСКАЯ ДИАГНОСТИКА СКРЫТОЙ МОТИВАЦИИ», Методическое руководство – 2014.