

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА И ЕЕ ВЛИЯНИЕ НА ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

В современном менеджменте все большее значение приобретают мотивационные аспекты. Мотивация персонала является основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основная цель процесса мотивации - это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность, производительность труда и прибыльность деятельности предприятия в целом.

В самом общем виде «мотивация человека к деятельности понимается как совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий» [1]. Эти силы находятся вне и внутри человека и заставляют его осознанно или же неосознанно совершать некоторые поступки.

Сердцевину и основу управления человеком составляет «мотивирование-это процесс воздействия на человека с целью побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов» [2].

В зависимости от того, что преследует мотивирование, какие задачи оно решает, можно выделить два основных типа мотивирования. Первый тип состоит в том, что путем внешних воздействий на человека вызываются к действию определенные мотивы. Второй тип мотивирования своей основной задачей имеет формирования определенной мотивационной структуры человека.

На сегодняшний день существует множество теорий, изучающих проблемы мотивации. Их условно можно разделить на две категории: содержательные и процессуальные.

Теории содержания мотивации анализируют факторы, оказывающие влияние на мотивацию, в значительной мере фокус этих теорий сосредоточен на анализе потребностей и их влиянии на мотивацию.

Наиболее известными теориями мотивации этой группы являются: *теория иерархии потребностей Маслоу, теория ERG, разработанная Альдерфером, теория приобретенных потребностей МакКлелланда и теория двух факторов Герцберга.*

В современной управленческой мысли и практике существует ряд теорий, которые достаточно подробно и на операционном уровне описывают процесс мотивации: *теория ожиданий, теория постановки целей, теория справедливости, теория партиципативного управления.*

Одним из мало разработанных аспектов теории мотивации является вопрос о соотношении «внутренней мотивации» и «внешней мотивации». Суть проблемы состоит в том, что деятельность человека находится под воздействием как мотивов, которые возникают при замкнутом взаимодействии человека и задачи («внутренняя мотивация»), так и мотивов, возникающих при открытом взаимодействии человека и задачи, когда субъект внешней среды вызывает мотивы, побуждающие человека к решению задачи («внешняя мотивация»).

В действительности не существует четкого разграничения между «внутренней» и «внешней» мотивацией. Ряд мотивов в одних ситуациях может быть порожден «внутренней» мотивацией, а в других- «внешней». Может быть и так, что мотив одновременно порожден обеими системами мотиваций.

В настоящее время в рамках процесса мотивации персонала используются в основном два типа вознаграждений: монетарное и немонетарное. Немонетарные виды вознаграждения в свою очередь подразделяются на моральные (например, «делегирование полномочий - процесс, при котором часть обязанностей, ответственности и полномочий по принятию решений передаются на более низкий уровень организационной структуры» [3]) и материальные (но не в форме прямых денежных выплат). В системе монетарного вознаграждения помимо экономической, материальной значимости деньги играют роль определенного символа. Они могут обеспечивать

власть, статус и быть мерой успеха. В этом качестве деньги, в принципе, могут быть эффективным мотиватором для повышения результативности деятельности. В качестве монетарных систем поощрения чаще всего используются заработная плата и премии.

Зачастую именно оплату труда руководители считают основным фактором, способным положительно повлиять на результаты работы. Это объясняется тем, что материальное вознаграждение позволяет удовлетворить не все, но многие основные потребности человека. Однако увеличение заработной платы само по себе не повышает качество и производительность труда. При этом ее снижение (например, система штрафов за несвоевременность, ошибки и т.п.) воспринимается как несправедливость и способно существенно снизить эффективность работы.

В наибольшей степени росту производительности труда способствуют такие мотиваторы, как достижение успеха, возможность продвижения по службе, признание и одобрение результатов работы, высокая степень ответственности и вероятность творческого и делового роста. Возможность удовлетворения потребностей в потенциальных (мотивационных) факторах повышает результативность труда.

И в заключении хотелось бы отметить, что мотивация не может решить всех проблем, хотя ее часто рассматривают как вечный двигатель для обеспечения высокой производительности. Решая проблемы мотивации работников, менеджер должен всегда помнить, что производительность труда работника складывается из трех составляющих:

- Готовности производительно работать
- Способности производительно работать
- Возможности производительно работать

Все мотивационные стратегии направлены исключительно на первую составляющую. Однако если причины низкой производительности лежат в недостатке способности, а еще хуже - возможности производительно работать, то все усилия по мотивированию оказываются тщетными. Более того, они разрушают готовность производительно работать [7].

Библиографический список:

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник.-3-е изд.-М.: Гардарики, 2001
2. Дульзон А.О. Мотивация персонала.-Томск: Изд. ООО «Чародей», 2003
3. Мескон М.Х. Основы менеджмента: Пер. с англ.-М.: Дело, 1992
4. Мотивация персонала [электронный ресурс] / И.А. Баткаева, Н.В. Лобачева: под ред. А.Я. Кибанова; Госуд. Унив. Управления, М.: Кордис & Медиа, 2006
5. Тюленева Н.А. Маркетинговый анализ: объекты, методы, мотивация: Учеб. пособие / Тюленева Н.А., ВШБ Томск, гос. Ун-та, Томск, 2002
6. Уткин Э.А. Управлении персоналом в малом и среднем бизнесе.-М.: АКАЛИС, 1996
7. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала / С.А. Шапиро, М.: ГроссМедиа, 2006

O.A. Leshchenko

Tomsk state university, Russia, Tomsk

MOTIVATION OF THE PERSONAL AND ITS INFLUENCE ON PRODUCTIVITY OF WORK

In modern management the increasing meaning(importance) get aspects of motivation. The motivation of the personnel is the basic means of maintenance of optimum use of resources, mobilization of available personnel potential. The basic purpose of process of motivation is a reception of the maximal feedback from use of an available manpower, that allows to raise(increase) general(common) productivity, productivity of work and прибыльность of activity of the enterprise as a whole.