

М. В. Самарина¹

¹Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, Российская Федерация

СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА И ОЦЕНКЕ МОТИВАЦИОННЫХ ФАКТОРОВ

Аннотация: В данной статье рассматриваются подходы и элементы управления, где немаловажную роль в этом элементе и управлении играет мотивация труда, которая показывает способности работы мотивированных сотрудников, что является важным элементом эффективной и производительной работы предприятия.

Основная цель хорошего руководителя замотивировать работников, что бы они работали эффективно и плодотворно отдавая всю свою энергию на благо компании, поэтому мотивация здесь должна играть немаловажную роль. Изучению мотивации долгие годы многие исследователи и ученые отдавали особое значение и изучали ее с различных точек зрения. Подходов к ее изучению существует множество. Остановимся на более полных и многосторонних понятиях и подходах к изучению мотивации. Поэтому формирование мотивационной стратегии предприятия необходимо строить с учетом комбинации внутренних и внешних мотивов деятельности, такая политика в конечном счете приведет к эффективности работы самого работника и повышению производительности труда на предприятии.

Ключевые слова: мотивация персонала, мотивация труда, мотивы, потребности, стимулы, трудовая деятельность, производительность труда, эффективность работы, подходы к мотивации.

M. V. Samarina¹

¹Irkutsk State Transport University, Irkutsk, Russian Federation

MODERN APPROACHES TO PERSONAL MOTIVATION AND ASSESSMENT OF MOTIVATIONAL FACTORS

Abstract: This article discusses approaches and elements of management, where an important role in this element and management is played by labor motivation, which shows the work abilities of motivated employees, which is an important element of the effective and productive operation of an enterprise.

There are many approaches to studying it. Let us dwell on more complete and multifaceted concepts and approaches to the study of motivation. Therefore, the formation of an enterprise's motivational strategy must be built taking into account the combination of internal and external motives of activity; such a policy will ultimately lead to the efficiency of the employee himself and increased labor productivity in the enterprise. There are many approaches to studying it. Let us dwell on more complete and multifaceted concepts and approaches to the study of motivation. Therefore, the formation of an enterprise's motivational strategy must be built taking into account the combination of internal and external motives of activity; such a policy will ultimately lead to the efficiency of the employee himself and increased labor productivity in the enterprise.

Key words: personnel motivation, labor motivation, motives, needs, incentives, work activity, labor productivity, work efficiency, approaches to motivation.

Введение

В настоящее время функционирование любого предприятия и результат его деятельности полностью отражает деятельность всех его участников. Поэтому рассматривая все элементы управления, немаловажную роль в этом элементе играет мотивация труда, которая показывает способности работы мотивированных сотрудников, что является важным элементом эффективной работы предприятия.

Мотивация – это формирование у сотрудников мотивов и побуждений к определенному виду деятельности, побуждающих их эффективно работать и давать более высокие результаты, за счет формирования мотивационной среды на предприятии. Совокупность мотивов можно рассматривать как мотивационную структуру, определенный результат развития мотивационных процессов. Понимание мотивации как процесса более точно отражает природу этого явления [1].

Любой руководитель должен быть заинтересован в производстве высококачественной продукции, поэтому немаловажную роль в этом играет мотивация сотрудников во всех ее видах и формах. Поэтому она будет способствовать повышению производительности труда, через проявление заинтересованности и добросовестного отношения сотрудников к выполняемой ими работе.

Исходя из этого основная цель хорошего руководителя замотивировать работников, чтобы они работали эффективно и плодотворно отдавая всю свою энергию на благо компании, поэтому мотивация здесь должна играть немаловажную роль.

Основная часть

Изучению мотивации долгие годы многие исследователи и ученые отдавали особое значение и изучали ее с различных точек зрения. Поэтому подходов к ее изучению существует множество. Остановимся на более полных и многосторонних понятиях и подходах к изучению мотивации.

Мотивация труда - это желание работника удовлетворить потребности (то есть получить определенные выгоды) посредством работы. Следовательно, суть мотивации сотрудников в современном менеджменте заключается в том, чтобы знать и реализовывать способы реализации их личных интересов, предоставляя им возможности реализовать себя в процессе достижения целей организации [2].

Существует множество подходов к определению мотивации, мы рассмотрим две основные группы, которые отмечают в своих исследованиях многие ученые.

Например, Ильин Е. считает, что: «мотивация - это динамический процесс формирования мотива (как основы поступка)».

По мнению Магура М.И., «мотивация - это внутреннее состояние человека, связанное с потребностями, которое активизирует, стимулирует и направляет его действия к поставленной цели. Мотивация трудовой деятельности - это желание работника удовлетворить свои потребности в определенных благах посредством работы, направленной на достижение целей организации» [3].

Таким образом, исходя из данного подхода мотивация рассматривается, как сложный элемент управления и основной мотивирующий фактор, который формирует определенные ценности и потребности отдельно взятого работника.

Вторая группа подходов определяет мотивацию, как одну из функций управления и как внешнее воздействие на сотрудника с целью стимулирования его к работе.

По мнению Т.О. Соломанидина, «мотивация - это создание таких условий, регулирующих трудовые отношения, в рамках которых у работника возникает потребность работать самоотверженно, поскольку это единственный способ для него достичь своего оптимума в удовлетворении потребностей» [4].

Федорова Н.В. считает, что «мотивация - это совокупность факторов, механизмов и процессов, обеспечивающих возникновение мотивации к достижению необходимых индивиду целей» [5]:

Также мотивацию рассматривают как определенный процесс, направленный на формирование определенных мотивов.

Во-первых, мотивация - это сложный и субъективный процесс формирования у индивида определенного отношения и сознания, в зависимости от его потребностей, интересов и ориентаций исходя из его определенного поведения.

Во-вторых, мотивация - целенаправленный процесс, влияющий на поведение человека, исходя из его мотивационных принципов.

Наряду с понятием мотивация можно рассмотреть понятие «потребности».

Наиболее распространенное понятие «потребности» - это «нужда», внутренний мотиватор деятельности или необходимость в чем-либо для развития и существования человека, субъекта в чем-то значимом, ценном и необходимом для его существования и развития [6].

Именно потребности являются «спусковым крючком» социально-экономических отношений. Если рассматривать потребность, как «спусковой механизм», то это самый глав-

ный элемент функционирования и развития личности, или сама его внутренняя составляющая, а также определенное чувство нужды, которое принуждает человека к определенным действиям [7].

Изучение потребностей очень проблематично, так как это связано непосредственно с поведением отдельно взятого человека. Потребности человека выражаются в желании быть важным, значимым, принятым и востребованным.

При определении мотивации используется такое понятие как «интерес». «Интерес» - это выраженная осознанная потребность, но в отличие от потребности, интерес направлен на то, как удовлетворить ту или иную потребность» [8].

Если рассматривать интерес, то он имеет разнообразную структуру. Это зависит от ценностей, ориентации и социальных условий человека. Поэтому потребность может привести к возникновению различных интересов, которые будут направлены на удовлетворение различных потребностей человека.

Почему разные люди выбирают разные способы удовлетворения одной и той же потребности? Для удовлетворения потребностей необходимо выработать определенные механизмы, которые помогут их удовлетворить.

Еще одной характеристикой мотивационного поведения индивида, является такое понятие, как «ценность» она является важной и основной жизненной целью.

Также при рассмотрении мотивационного поведения, рассматривается понятие «стимула», это некая «заостренная палка, подстрекатель». Интерпретация стимулов различна: с одной стороны, они отождествляются с внешним объектом устремлений индивида (который отражает его осознанные потребности), с другой стороны, они рассматриваются как внешние воздействия, стимулы, побуждения.

Стимул - это «мотивирующая сила», которая может действовать как в качестве «кну-та», так и в качестве «пряника». «Стимулы - это все соответствующие материальные и морально-психологические ценности, доступные в системе управления организацией (заработная плата, бонусы, стипендии, участие в управлении, планирование карьеры, благодарности, премии, привилегии, выгода, статус и т.д.), которые имеют отношение к данному лицу» [9].

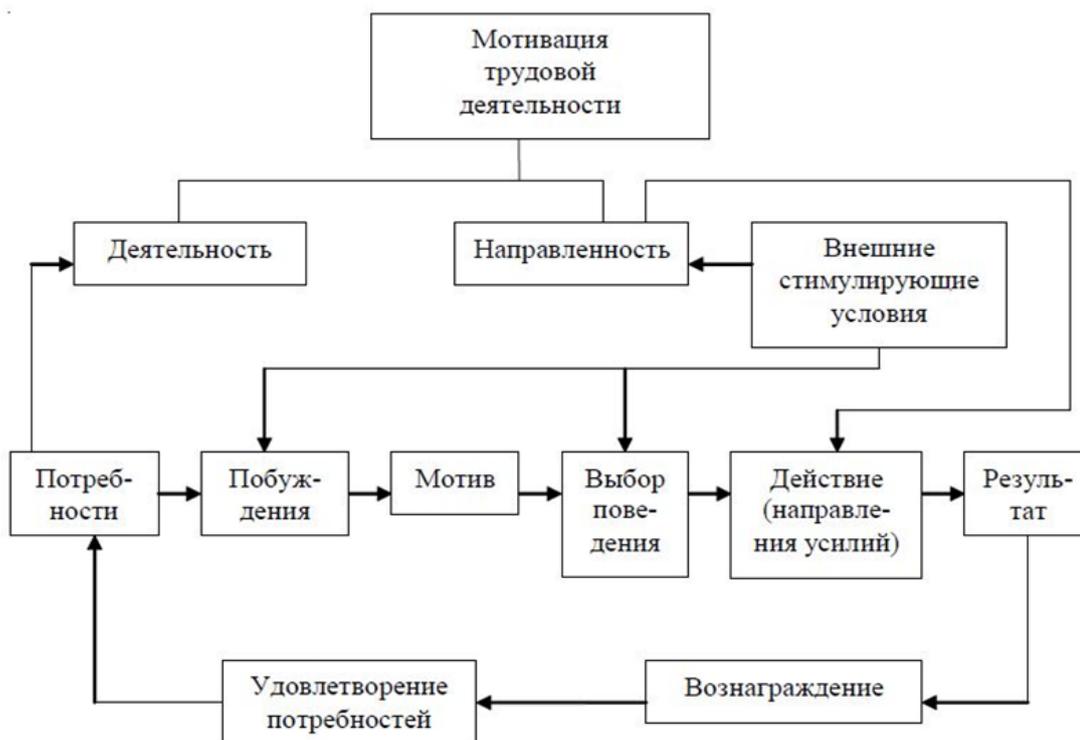


Рис.1. Схема мотивационного процесса трудовой деятельности

На рисунке 1 можно проследить взаимосвязь мотивационного процесса потребностей, мотивов, стимулов, побуждающих к формированию интересов и стимулов, которые влияют на максимальное удовлетворение потребностей отдельного работника.

На формирование мотивации трудовой деятельности влияют не только внутренние организационные условия, но и ситуация в обществе. Поэтому организация управления трудом тоже является неким стимулом эффективной трудовой организации работы предприятия.

Также при рассмотрении мотивации трудовой деятельности, необходимо рассмотреть, такой мотиватор, как «мотив труда» или «побудитель» - это такая сила, которая побуждает человека выбирать мотив своего поведения исходя из влияния внутренних и внешних факторов.

Сформированный мотив, рассматривается, как внешний стимул, влияющий на поведение или стимул уже сформированного мотива [10].

Рассматривая все ранее перечисленные элементы мотивационного поведения формируется основной механизм личностной мотивации, который является логической взаимосвязью подсистемы трудовой мотивации на личностном уровне.

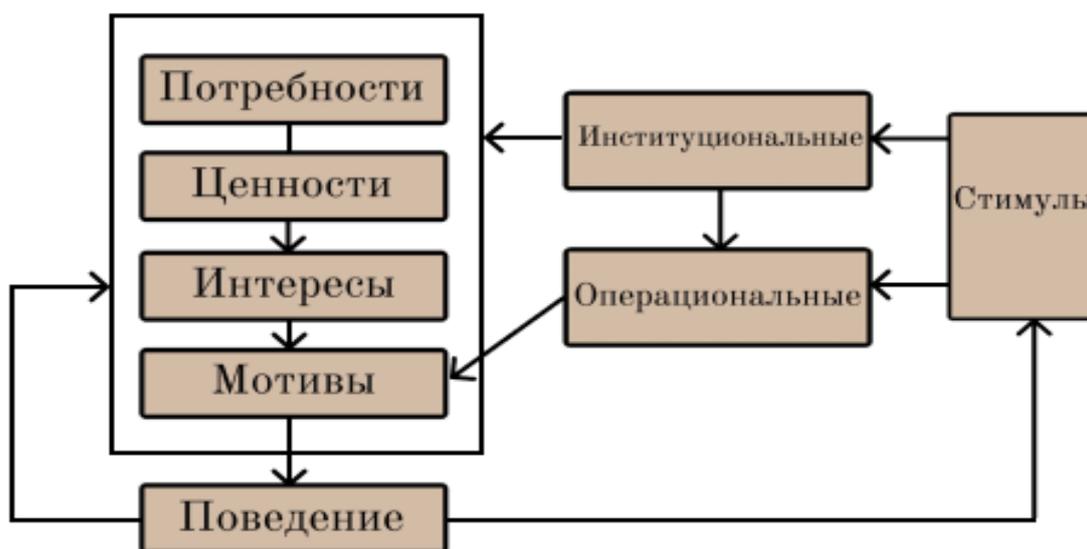


Рис.2. Механизм мотивации на личностном уровне

Механизм мотивации на личностном уровне представлен на рисунке 2, мы видим, что это взаимодействие, внутренних и внешних мотивирующих сил (потребностей, ценностей, интересов и мотивов), которые влияют на формирование стимулов побуждающих отдельного человека к работе или труду.

Внешней мотивирующей силой являются потребности различных типов, поэтому они формируют определенные мотивы поведения. Для того, чтобы удовлетворить внешнюю потребность, необходимо сформировать желание и интерес, а это должно зависеть от сформированной системы ценностей и норм, которые сформировались у человека на протяжении определенного времени, под влиянием развития особенностей общества.

Также большую роль в формировании механизма мотивации поведения личности играют институциональные и операциональные стимулы. К институциональным стимулам можно отнести определенные социальные условия (экономические, политические, правовые и другие институты, которые оказывают влияние на формирование определенного механизма мотивации трудовой деятельности. Поэтому стимулы определяют тактику поведения личности исходя из действий, которые формируются под влиянием различных факторов [11].

Любой руководитель, должен иметь в виду, что работники должны быть удовлетворены своей работой и получать за нее соответствующее вознаграждение, поэтому руководитель должен учитывать свои возможности стимулирования, применять их своевременно и соотносить их с мотивацией.

Таким образом, можно сделать вывод, что для того, чтобы правильно работать над повышением мотивации сотрудников, необходимы, прежде всего, комплексные исследования персонала, которые обеспечат программу построения правильной, целенаправленной, точной и своевременной работы по мотивации персонала и достижению наилучших результатов предприятия.

Подводя итог, можно сделать вывод, что, проблемой изучения и формирования трудовой мотивации на протяжении многих десятилетий занимаются как отечественные, так и зарубежные исследователи. Эта проблема очень актуальна и сложна, как в методологическом, так и в теоретико-методологическом плане. Изучение мотивации - это постоянный и длительный процесс, поскольку существуют определенные обстоятельства, которые необходимо принимать во внимание:

- мотивация определяет много факторов и ее выраженность сложна и проявляется во многих аспектах. Тенденции изучения и проявления мотивации зависят от характера и развития общества;

- в то же время мотивация одновременно активно и динамично развивается.

В таблице 1 представлены основные подходы авторов к мотивации персонала.

Таблица 1 – Подходы к мотивации труда

Концепции	Условия достижения эффективной мотивации персонала	Система сбалансированных показателей
Ф. Тейлор	Баланс «кнута» и «пряника»	Контроль выполнения поставленных целей (вознаграждение)
Э. Мейо	Баланс материальных и нематериальных стимулов	Комбинация моральной, организационной и материальной комбинации
Х. Хекхаузен	Саморегуляция мотивов поведения	Самостоятельный выбор миссии и стратегии
Д. Макгрегор	Активные методы внешнего контроля (X) и самоконтроля (Y)	Контроль выполнения целей организации и самоконтроль
Д. Мак-Клеланд	Удовлетворение 3-х потребностей в успехе, причастности во власти	Комбинация моральной, материальной и организационной мотивации
Х.А. Саймон	Баланс между побуждением и вкладом	Прозрачность индикаторов оценивания
Х. Герцберг	При наборе гигиенических и мотивационных факторов (влиять на вознаграждение)	Декомпозиция целей дает возможность мотивации на 3-х уровнях (персональном, групповом, организации)
А. Маслоу	Самореализация при удовлетворении низших потребностей	Обучение и развитие персонала- базовое условие
А.П. Егоршин	«Хочу, знаю, умею»	Достигается требуемый уровень подготовки, знаний для выполнения целей

Сложность изучения подходов к мотивации персонала неизбежно приводит к исключительному ее разнообразию определений при ее изучении. Здесь, на наш взгляд, проявляется

ся явление, типичное при попытках определения понятий, которые используются не только в научном, но и в обыденном обороте, и кажутся простыми и общеизвестными. Некоторые авторы, рассматривая мотивацию, подчеркивают общий характер этой категории: «Мотивация есть предельно общая категория, охватывающая все этапы в цепочке психологических процессов – от биологических основ существования человека до сложных форм осуществления его свободы» [12]. Гораздо чаще исследователи стремятся дать более конкретное определение мотивации, которое могло бы быть использовано как при построении теоретических моделей, так и при проведении эмпирических исследований.

Подход, который отражает сущность мотивации - это совокупность мотивов, которые влияют на сознание индивида и формируют некие силы к действию, поэтому для того, чтобы определить мотивацию, необходимо понять мотивы человека. На наш взгляд, исходя из этого определения - это мотивационная структура, которая формирует определенный результат развития мотивационных процессов.

Так, Л.К. Слуцкий указывает, что: «В науке управления мотивация рассматривается как один из самых действенных инструментов воздействия на текущую деятельность работника, а также на социально-психологический климат в трудовом коллективе» [13]. Поэтому структура мотивации - это система мотивов, сформированная на основе мотивационных воздействий, которые могут осуществляться как на институциональном уровне, так и на уровне конкретной организации.

Среди подходов к пониманию мотивации можно выделить социально-психологический, где мотивация - это целенаправленный процесс, который направлен на взаимоотношения работника и работодателя, связанными трудовыми отношениями, который помогает установить доверие и ответственность в рамках работы предприятия. Такой подход подчеркивает многоуровневый характер регуляции мотивационных процессов.

Анализируя подходы зарубежных авторов к изучению мотивации, они приходят к следующим выводам:

- мотивация рассматривается, как результат поведения;
- мотивация рассматривается, как целенаправленный интерес под влиянием внешних и внутренних факторов [14].

Заключение

Проанализировав различные подходы к пониманию мотивации, можно сделать вывод, что мотивация труда - это потребности, стимулы и мотивирующие факторы, которые присутствуют отдельным субъектам, обществам, построенная система трудовой мотивации формирует побудительные силы к трудовому поведению, которые вытекают в эффективную деятельность работника, а в свою очередь удовлетворения потребностей самого работника, что соответствует целям и задачам компании.

Актуализация и применение данных подходов к мотивации, использование зарубежного опыта на наш взгляд, представляет большой интерес для предприятий различных отраслей для успешного их роста и перспективного развития.

Для того, чтобы перенести данный опыт необходимо учитывать психологию сотрудников, корпоративную культуру и бизнес-среду компании. Согласованность действий на всех уровнях управления, позволит достичь достижения всех целей, что в свою очередь приведет в будущем к повышению производительности и эффективности деятельности предприятия.

Рассмотрев различные подходы к изучению мотивации труда, мы определились, что в основном эти подходы построены на потребностях и мотивах, формирующих побуждение определенным образом трудиться.

Рассматривая сегодняшнюю ситуацию, стремление работников эффективно трудиться, наиболее сильным мотиватором является улучшение материального состояния работников и их благополучия в результате трудовой деятельности. А также оценка труда является немаловажным мотиватором. Поэтому на наш взгляд, при повышении производительности труда, необходимо основной упор делать на материальную составляющую, оценивая резуль-

таты деятельности работника и его вклад в изготовление продукции.

Сегодня, многие руководители склонны пренебрегать внутренней мотивацией работников, в пользу использования традиционных мотивационных инструментов, поэтому заработная плата, является, только определенной властью и на ее размер не влияют результаты труда работника. Премии, которые выплачиваются работникам за выполненную ими работу в основном устанавливаются произвольно руководителями. Сокращение материального стимулирования, применяемые санкции к работникам являются внешним стимулирующим механизмом влияния на сотрудников для выполнения поставленных задач предприятия.

Серьезной проблемой выступает недостаточная информированность сотрудников о деятельности и целях предприятия, информация часто является закрытой. Поэтому работник, не зная стратегию развития своего предприятия, не сможет в полной мере оценить ситуацию в компании, и поэтому социальная значимость сотрудника оказывается неиспользованной.

Исходя из этого, работа будет являться только средством удовлетворения потребностей за пределами трудовой сферы. Поэтому работники должны быть нацелены на высокую оплату труда в зависимости от содержания самого труда.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что формирование мотивационной стратегии предприятия необходимо строить с учетом комбинации внутренних и внешних мотивов деятельности. Такая политика в конечном счете приведет к эффективности работы самого работника и повышению производительности труда на предприятии.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Балаев, В. А. Мотивация персонала. Современные подходы в мотивации персонала / В. А. Балаев, В. С. Гридчин, Н. А. Чаплыгин // Молодой исследователь: вызовы и перспективы: Сборник статей по материалам CLX международной научно-практической конференции, Москва, 06 апреля 2020 года. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Интернаука», 2020. – С. 264-269.
2. Аргашокова, О. И. Проблемы управления мотивацией персонала / О. И. Аргашокова // Социально-гуманитарные технологии. – 2020. – № 4(16). – С. 25-32.
3. Асалиев, А. М. Экономика труда: учебник / под ред. проф. А.М. Асалиева. — Москва: ИНФРА-М, 2023. — 336 с.
4. Афанасьева, В. С. Эффективные методы мотивации персонала / В. С. Афанасьева // Аллея науки. – 2020. – Т. 2. – № 12(51). – С. 454-456.
5. Генкин, Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): монография / Б. М. Генкин. — 2-е изд., испр. — Москва: Норма: ИНФРА-М, 2020. — 352 с.
6. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; пер. 9-го англ. изд. – 4-е изд., электрон. – Москва: Лаборатория знаний, 2020. – 802 с.
7. Озерникова, Т.Г. Управление персоналом организации: учеб. пособие : в 2 ч. / Т. Г. Озерникова. - Иркутск : Изд-во БГУ, 2015. - Ч. 1. – С. 69.
8. Порошин, А. С. Мотивация персонала: реалии и перспективы / А. С. Порошин // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – № 1-2(71). – С. 75-82.
9. Радова, А. Е. Современные методы мотивации персонала организаций / А. Е. Радова // Мир педагогики и психологии. – 2021. – № 2(55). – С. 49-53.
10. Тимакова, К. С. Особенности использования методов нематериальной мотивации персонала в организации / К. С. Тимакова, Н. А. Юкина // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2021. – № 1-4(69). – С. 268-270.
11. Чернопятов, А. М. Анализ производительности труда в экономике Российской Федерации: монография / А. М. Чернопятов. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2019. - 223 с.
12. Федорова, Н.В. Управление персоналом: учебник / Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова. – Москва: КНОРУС, 2013. – С. 432.

13. Мотивация персонала: основные виды и методы. Система мотивации персонала: сайт. – iTeam Статьи – URL: <https://blog.iteam.ru/motivatsiya-personala-osnovnye-vidy-i-metody-sistemamotivatsii-personala/> (дата обращения: 16.12.2023).

14. Рост производительности труда - решающее условие экономического прорыва: сборник научных трудов / под ред. А. А. Борисовой, В. А. Полуэктова. - Москва: Первое экономическое издательство, 2020. - 386 с.

REFERENCES

1. Balaev, V. A. Personnel motivation. Modern approaches to personnel motivation / V. A. Balaev, V. S. Gridchin, N. A. Chaplygin // Young researcher: challenges and prospects: Collection of articles based on the materials of the CLX international scientific and practical conference, Moscow, April 06, 2020 of the year. – Moscow: Limited Liability Company “Internauka”, 2020. – P. 264-269.

2. Argashokova, O. I. Problems of personnel motivation management / O. I. Argashokova // Social and humanitarian technologies. – 2020. – No. 4(16). – pp. 25-32.

3. Asaliev, A. M. Labor Economics: textbook / ed. prof. A.M. Asalieva. - Moscow: INFRA-M, 2023. - 336 p.

4. Afanasyeva, V.S. Effective methods of personnel motivation / V.S. Afanasyeva // Alley of Science. – 2020. – T. 2. – No. 12(51). – pp. 454-456.

5. Genkin, B. M. Motivation and organization of effective work (theory and practice): monograph / B. M. Genkin. — 2nd ed., rev. — Moscow: Norma: INFRA-M, 2020. — 352 p.

6. Dessler, G. Personnel management / G. Dessler; 9th English ed. – 4th ed., electronic. – Moscow: Knowledge Laboratory, 2020. – 802 p.

7. Ozernikova, T.G. Organizational personnel management: textbook. manual: in 2 hours / T. G. Ozernikova. - Irkutsk: BSU Publishing House, 2015. - Part 1. – P. 69.

8. Poroshin, A. S. Personnel motivation: realities and prospects / A. S. Poroshin // Economics and business: theory and practice. – 2021. – No. 1-2(71). – P. 75-82.

9. Radova, A. E. Modern methods of motivating personnel of organizations / A. E. Radova // World of pedagogy and psychology. – 2021. – No. 2(55). – pp. 49-53.

10. Timakova, K. S. Features of the use of methods of non-material motivation of personnel in an organization / K. S. Timakova, N. A. Yukina // Current scientific research in the modern world. – 2021. – No. 1-4(69). – pp. 268-270.

11. Chernopyatov, A. M. Analysis of labor productivity in the economy of the Russian Federation: monograph / A. M. Chernopyatov. - Moscow; Berlin: Direct-Media, 2019. - 223 p.

12. Fedorova, N.V. Personnel management: textbook / N. V. Fedorova, O. Yu. Minchenkova. – Moscow: KNORUS, 2013. – P. 432.

13. Personnel motivation: main types and methods. Personnel motivation system: website. – iTeam Articles – URL: <https://blog.iteam.ru/motivatsiya-personala-osnovnye-vidy-i-metody-sistemamotivatsii-personala/> (access date: 12/16/2023).

14. The growth of labor productivity is a decisive condition for an economic breakthrough: a collection of scientific papers / ed. A. A. Borisova, V. A. Poluektova. - Moscow: First Economic Publishing House, 2020. - 386 p.

Информация об авторах

Самарина Мария Владимировна - к. э. н., доцент, доцент кафедры «Экономики и управления на железнодорожном транспорте», Иркутский государственный университет путей сообщения, г. Иркутск, e-mail: samarina-mashenka@mail.ru

Authors

Samarina Maria Vladimirovna - PhD in Economics, the Department of Finance and Accounting, Irkutsk State Transport University, Irkutsk, e-mail: samarina-mashenka@mail.ru